KAVGA VE YORUM

Fabrikalardan makina sesinden
önce İşçinin Sesi gelecek!
Yıl:17 Sayı:414

İŞÇİNİN SESİ

Gün örgütlenme
günüdürt!
11 Mart 1991

BÜTÜN ÜLKELERİN PROLETERLERİ BİRLEŞİN! KARKERÊN HEMÛ WELATAN YEKBIN! BÜTÜN ÜLKELERİN PROLETERLERİ BİRLEŞİN! KARKERÊN HEMÛ WELATAN YEKBIN! BÜTÜN ÜLKELERİN PROLETERLERİ BİRLEŞİN! KARKERÊN HEMÛ WELATAN YEKBIN!

Burjuvazi binbir yoldan engellemeye çalışıyor ama

SONLARI KAÇINILMAZDIR

Artık iyice yıpranmış değer yargılarıyla iş yürütmek zorunda olan cumhurbaşkanlığı ve hükümetin önünde zorlu günler vardır. Savaşa yatırılanlar geri gelmemiştir. Bölgede istenilen yer elde edilememiştir. Ekonomi durgun, işçi sınıfı kinli ve ekonomik mücadeleye hazır durumdadır. Burjuvazi kaygan zemin üzerindedir. Özal'ın karısını hükümetin başına getirterek meseleye birinci elden hakim olmaya çalışması bu zeminin ne kadar kaygan olduğunun kanıtıdır.



Körfez'de savaşın bitmesiyle birlikte Ortadoğu'da yeni dengelerin oluşması gündeme gelmiştir. Türkiye, kurulacak bu yeni dengelerde kendine iyi bir yer edinmeye çalışmaktadır.

Hem dünyanın içine girdiği ekonomik gerileme hem de Körfez krizinin etkileriyle Türkiye ekonomisi belli bir durgunluğa girmiştir. Körfez krizinde ABD'den yana açık ve kesin taraf koyan Özal bu işten büyük çıkarlar bekliyordu. "1 koyup 20 alacağız" diyordu. Ancak bu umutların hayal olduğu ortaya çıkmıştır.

Körfez krizinin Türkiye'ye maliyetinin toplam 7 milyar dolara çıkacağı düşünülüyor. Buna karşılık 2 milyar 522.5 milyonluk hibe yardım gelmiştir. Bu miktarın hali hazırda 1 milyar dolardan fazlası harcanmış bulunmaktadır. AT'den, Körfez ülkelerinden ve Suudi Arabistan'dan hibe gelmesi planlanan para ve petrol de hesaba katılsa bile sonuçta gelen ve geleceği gözüken toplam, beklenenin çok altındadır.

Irak'ın ve Kuveyt'in yeniden inşasıyla ilgili kontratları ağırlıklı olarak ABD ve İngiltere'ye kaptırdıktan sonra Türkiye'ye geriye taşaronluk ve işçi göndermek kalıyor.

Savaş sonrasında bölgede kurulacak güvenlik sisteminde Türkiye'nin alacağı rol henüz tam belirlenmiş değildir. NATO'nun Ortadoğu ağırlıklı olması ya da CENTO'nun yeniden devreye girmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Suudi Arabistan, Mısır ve dört Körfez ülkesinden oluşacak "Körfez İşbirliği Konseyi"nin bölgede güvenlik rolünü üstlenmesi planlanıyor. Türkiye bu konseyin dışında tutulmuştur. Bu durumda ABD Türkiye'yi modern silahlarla donattığı üsleri aracılığıyla kullanmayı düşünüyor. Böylece bölgede Türkiye'yi, adını fazla duyurmadan, öne çıkarmadan, ama güçlü silahlarından biri olarak tutmuş olacak.

Ancak bunlar Türkiye'nin bölgedeki hayalleriyle ve kendine biçtiği yerle denk düşmüyor. Dışişleri Bakanı Alptemoçin Ortadoğu'da yaptığı gezide şöyle diyordu:

"Türkiye 57 milyon nüfuslu, ekonomisi gelişmiş, politikası sağlam ve meselelere net bakan bir ülke. Böyle bir Türkiye'nin sadece Ortadoğu değil, dünya dengelerinde yeri var." *(Cumhuriyet, 20 Şubat 1991)*

Burjuvazi Ortadoğu liderliğini bile beğenmiyor, gözleri daha yukarılardadır. Emperyalistleşme emelleri bunu dayatıyor ama işi zordur. Kurtlar sofrasında Ortadoğu bir anda paylaşılmış, pastadan Türkiye'ye yiyecek kalmamıştır.

Özal'ın demokrasi havariliği

Bu arada bitmek tükenmek bilmeyen bir inatla AT'a girme çabaları yoğun biçimde sürmektedir. Ceza kanununun 140, 141, 142 ve 163. maddelerinin kaldırılması ve bu yönde anayasa değişikliğinin yapılması gündemde.

Özal, şimdi bir de bir nevi genel af önerisinde bulundu. "Şu anda cezaevinde olanlar için infaz kanununu değiştirelim, cezaevlerini boşaltalım. Hakim, savcı, polis ve güvenlik güçlerini öldürenlere, onlara karşı suç işleyenler dışındakilere farklı davranalım" diyor. Henüz böyle bir değişikliğin yasa tasarısı olarak hazırlığı bile gündemde değildir ancak Özal'a bu sözleri söylettiren AT'a kabul özlemidir.

Özal, demokrasi havariliğinin bir diğer örneğini de Kürtlere yönelik olarak vermektedir. Kürt liderlerinden Celal Talabani'yle yaptığı mesaj değiş tokuşu sonucunda, Kürtçe üstündeki her türlü yasağın kalkmasından, Newroz kutlamalarının serbestleştirilmesinden, Irak'taki Kürtlerin hakları için garantörlük üstlenmesinden, hatta Türkiye'deki Kürtlere yönelik olarak "federatif sisteme ileriki bir aşamada geçilebilmesinden" söz edebilmektedir.

Özal'ın bunları yaparak bir taşla birkaç kuş vurmaya niyetlendiği açıktır. Birincisi, AT'a ve ABD'ye "ne kadar demokratlaştığını" kanıtlayacaktır. İkincisi, daha siyasal esneklik sahibi gördüğü Irak Kürtleriyle bir diyalog içinde, yıllardır başını ezemediği PKK'yı soyutlamayı planlamaktadır. Üçüncüsü böylece, bölgede oluşacak olan yeni dengelerde kendine daha avantajlı bir yer oluşturmaya çalışmaktadır.

Bu durumda devrimci hareketin yapması gereken, söylenen adımlar karşısında gerçek ortamı teşhir etmek, bu adımları burjuvazinin bencil amaçlarından koparıp kendi objektif mantığı içinde ilerlemesini sağlamaktır.

Demokrasi havariliğinin içyüzü

Özal'ın tüm manevraları, Türkiye'yi burjuvazi açısından bölgede daha avantajlı bir konuma getirebilmek içindir. Bunların demokratlıkla hiçbir ilgisi yoktur. Nitekim bir yandan Özal'dan bu tür göz boyaması öneriler çoğalırken, diğer yandan Kürtlerin yoğun olarak bulunduğu Şırnak'da estirilen devlet terörü, İdil ilçesine de sıçramıştır. Güvenlik kuvvetleri protesto yürüyüşünde bulunan Şırnak halkından 3, İdil halkından da 2 kişiyi katletmiştir.

Ayrıca devletin işkenceyle öldürdüğü ve sonunda intihar süsü vermeye çalıştığı ölümlerin sayısı 6'yı bulmuştur. Katledilen devrimcilerin özellikle Alevi ve Kürt kökenli oluşları dikkat çekicidir. En son Birtan Altunbaş ve Ali Rıza Ağdoğan'ın katledilmeleri, bu demokrasi teranelerinin ne kadar boş olduğunu bir kere daha kanıtlamıştır.

Özal'ın ve burjuvazinin demokratlıkta ne kadar çapsız oldukları, söylenenlerin hepsinin lafta, göstermelik, gözboyamaca olduğu, en somut işçi sınıfına karşı yapılan uygulamalarda gözlenmektedir.

İşçi sınıfımız Körfez savaşı bahanesiyle tarihinin en büyük işten çıkarmalarını yaşamaktadır. Savaş bittiği halde işten çıkarmalar sürmekte ve süreceği söylenmektedir. Burjuvazi grevleri ertelemekle şanlı Zonguldak grevinden sonra işçi sınıfının yükselen savaşımı durdurmuş, toplu sözleşmelerde ciddi pazarlıklar bağlanmadan deneyimli militan işçilerin hemen tamamını işten atmıştır. Bugün her nekadar grev yasağı kalktıysa da, yüzbinlerce işçinin işten atılmasıyla işçiler toplu sözleşmelerde güçsüz konuma düşürülmüştür. Burjuvazi içine girdiği ekonomik bunalımın yükünü işçi sınıfına yüklemeye niyetlidir.

Ancak işçi sınıfımız bu yükü taşımayı kabul etmemektedir. Grev yasağının, baskının en yoğun olduğu dönemlerde bile 10 bin 700 işçiyle SEKA işçilerinin fabrikaların terketmemesi, Maga Deri işçilerinin yemekhane işgali, Hava-İş'in 10 bin işçisiyle grev kararı alması, işçi sınıfımızın bu yükü taşımamaya kararlı olduğunu kanıtlayan örneklerdir.

Kaygan zemin

Türkiye burjuvazisi, tüm yapılan vaadlere karşın, Ortadoğu'da istediği yeri elde edememiştir. Savaşı bahane ederek belli bir süre geciktirdiyse de yükselen bir işçi sınıfı hareketiyle karşı karşıyadır. Tüm bunların üstüne, ANAP İstanbul İl Başkanlığı seçimleriyle ortaya çıkan durumla yönetimdeki sorunları da ayyuka çıkmıştır.

ANAP içinde traji-komik olaylar yaşanmaktadır. Sorun "liberal", "muhafazakar" çekişmesi olarak lanse edilmeye çalışılmaktadır. ANAP'ın içinde değişik tarikatlar olsa da sonunda kim kime göre daha liberal ya da muhafazakardır? Yılların "yeğen Hüsnü"sünün yerini "Brütüs Hüsnü"nün alması, özünde Özal'ın hükümetin üzerinde doğrudan bir ele sahip olma arzusundan başka birşey değildir.

ANAP İstanbul İl Kongresi'nde Semra Özal'ın kaybedeceğinin anlaşılmasıyla ortalığın karışması ve kongrenin iptali, başta Özal'lar olmak üzere tüm yönetim sistemini tehlikeye sokmuştur. Semra Özal seçilmezse, sadece ANAP içinde çatlak çıkmayacak, zincirleme hükümet ve cumhurbaşkanlığı tehlikeye girecektir. Burjuvazinin bu tehlikeye karşı ANAP içinden ya da dışından getireceği bir alternatifi bugün yoktur. Semra Özal seçilmek zorundadır.

Artık iyice yıpranmış değer yargılarıyla iş yürütmek zorunda olan cumhurbaşkanlığı ve hükümetin önünde zorlu günler vardır. Savaşa yatırılanlar geri gelmemiştir. Bölgede istenilen yer elde edilememiştir. Ekonomi durgun, işçi sınıfı kinli ve ekonomik mücadeleye hazır durumdadır. Burjuvazi kaygan zemin üzerindedir. Özal'ın karısını hükümetin başına getirterek meseleye birinci elden hakim olmaya çalışması bu zeminin ne kadar kaygan olduğunun kanıtıdır.

Tüm bu çabalar burjuvazinin kaçınılmaz sonunun gelmesini ancak geciktirebilir, önleyemez. Onların sonu ne kadar kaçınılmazsa, işçi sınıfının geleceği de o kadar kaçınılmazdır.

Candan Selek

İŞÇİNİN SESİ

Türkiye'den 4 kitap gönderilerek abone olunabilir. ☐ Yazışma adresi: PO Box 513, London N16 5QB, England ☐ Baskı: Multiline Systems Ltd. (TU) ☐ Gönderilen yazıları yayınlayıp yayınlamama ve tersine bir istek belirtilmedikçe düzeltme, ya da kısaltma hakkı yayın kurulunundur. Hiçbir yazı geri gönderilmez.

Devrim

Yaşasın benim yüreğim
Senin dünya düzeninde
Yücelsin kalbim
Senin kızıl duygularında

Seni yaşamak istiyorum
Kızıl meydanlarda
Dünya ufkuna açılan
Pencerenden senin

Kızıl kırmızı rengini
Tatmak istiyorum
İleri demokratik
Halk devriminde

Derviş

Sanatı ve kişiliğiyle gönlümüzde anıtlaşmış olan Yılmaz Güney'in Paris'te toprağa da dikilecek olan anıtı için eşi Fatoş Güney'in çağrısını yayınlıyoruz

Yılmaz'ın anıtını hepbirlikte dikelim

Değerli arkadaşlarım,

Türkiye'de gerçek demokrasi mücadelesinin ayrılmaz bir parçası olan Yılmaz Güney'in ürünleri üzerindeki imha, yasak ve baskılara bir yanıt olarak, 1990 yılında başlattığımız anıt faaliyeti, bildiğiniz gibi, Paris Zenith salonunda, Türkiye'den aydın-ilerici-demokrat unsurların katılımı, Fransa'dan ise, İnsan Hakları Federasyonu, Yönetmenler Derneği, France Liberte Vakfı gibi kurumların desteği ile geniş bir kitleye maledilmişti.

Anıtın yapımının, Yılmaz'ın aramızdan ayrılış yıldönümü olan 9 Eylül'de tamamlanması hedefleniyordu... Nitekim öyle de oldu... Ancak son anda karşımıza hiç de hesapta olmayan bir sorun çıkıyordu: Özel girişimlerimiz sonucunda, Pere Lachaise mezarlığı yönetmenliğince, tarihi Sid Alanı olarak korunan bölgede Yılmaz Güney'e, konumundan ötürü bir ayrıcalık tanınmasını sağlayabilmiştik... Lakin, bu sefer de yapılacak olan anıtın, malzemesinin çelikten olması, çevrenin tarihsel yapısıyla çelişeceğinden ötürü, uygulanmasında engel yaratıyordu.

Bu durumda bize çözüm olarak, taştan ya da mermerden bir başka projenin hayata geçirilmesi önerisi, Türkiyeli önemli şahsiyetlerden oluşturulan jürinin seçimine karşı saygısızlık olacağından, tarafımızdan uygun görülmeyerek kabul edilmedi.

Batiman de France (İmar İskan İşleri) ve Kültür Bakanı Jacques Lang'a yaptığım başvurular, Bay Lang'ın dostça iyiniyetine rağmen sonuç vermedi...

Bir tek çare kalıyordu: Yılmaz'ın yine aynı mezarlıkta, tarihi alan dışı kalan başka bir bölüme naklini sağlamak...

Burada detaylarını açıklamayı gereksiz gördüğüm bir sürü (birinci hat olarak nitelendirilen yol kenarında yer bulunmasından, anıtın yerleştirilmesine kadar ki) teknik sorunlar, bizi dört aydır uğraştırdığından, kaçınılmaz olarak, yapımı çoktan biterek, atölyede bekleyen anıtın açılışını geciktirmiş oldu... *Aslında ben, hayatın akışı içinde böylesi birkaç aylık bir gecikmeyi fazla önemli saymıyorum...*

Bu arada çeşitli vesilelerle, bazı basın organlarında yaptığım açıklamalarla, gelişme ve gecikme sürecini sürekli olarak kamuoyuna duyurmaya çalıştım.

Sizlerin de anlayışla karşılayacağınızı umduğum durumlar hakkında geniş geniş bilgi vermek ve Yılmaz'ın doğduğu ay olan Nisan 1991'in 6'ıncı günü saat 14'de *O'nun alçakgönüllülüğüne yaraşır bir biçimde, sade bir törenle* anıtını açacağımızı bildirmek için, sizlere bir kez daha ulaşmayı uygun gördüm. Anıtın açılışı ayrıca gazete ilanlarıyla da tüm Avrupa'daki geniş kitleye duyurulacaktır.

Gerçek demokrasiye geçiş sürecini henüz tamamlayamayan ülkemizde, bir gün şartlar elverdiği taktirde, *Yılmaz kendi öz topraklarına döndürülürse bile, sürgünün ve bir dönemin acılarının tanığı ve de sembolü olarak Paris'teki Komünarlarla birlikte kalacak olan bu anıt ebedi olacaktır...*

Açılış gününde yanımızda bulunmanız, *ölümün karanlığını ve çaresizliğini bir kez daha güçlü ve aydınlık bir birlikteliğe dönüştürecektir.*

Baştan bu yana mesajlarımı yayınlayarak, bizzat özverili bir faaliyet göstererek, gecelere katılarak, ya da telgraf mektup göndererek, ilgi ve dayanışmalarını eksik etmeyen tüm dostlara sonsuz teşekkürlerimi bir kez daha iletmek istiyorum.

En samimi duygularımla hepinizi selamlıyorum.

Anıtın açılışının yapılacağı adres: Pere Lachaise Bld Menilmontant 75011 - Paris

Fatoş Süleymangil Güney

Basını kullanmak proletaryanın davasından bağımsız, kişisel bir girişim olamaz

Komünistl r ve Parti Dış Basın

Oktay Bozdağ

İllegal parti çalışmalarının, büyük bir bölümünü legale çıkartmaya yönelik bir döneme girdiğimiz günlerde, dün yapılması akla bile gelmeyen yanlışlarla karşılaşıyoruz. Doğaldır ki, her yeni çalışma biçimi kendine özgü sorunları birlikte getiriyor. Bu nedenle, bugün bir örneğini gördüğümüz iki yanlışa karşı tüm yoldaşlar ve örgütler dikkatli olmak zorundadır.

Yapılan yanlış özetçe, adı partimizle kolayca bağlanan bir yoldaşımızın, bir sol dergide, yerel yöneticinin bilgisi altında ancak Merkez Komitesi'nin onayı alınmadan, bir yazısının yayınlanmasıdır.

Burada yanlışlardan birincisi parti dışı basına karşı tutumdadır. İkincisi, diğer siyasal örgüt, parti ve guruplarla ilişki kurmada yapılan hatadır. Türkiye'nin güncel durumu bu iki yanlışı içiçe geçmiş olarak önümüze getiriyor.

Lenin'in, parti basını ve parti dışı basına karşı tutum üzerine görüşleri, bu yanlışlara düşmemek için gerekli temel anlayışı belirler. Kısaca özetlersek, illegal basının tümüyle parti basını olduğu, tüm legal basının ise partiler yasak olduğu için, parti-dışı olduğu, ama belli bir partinin eğilimini yansıttığı 1905 devrim öncesi üzerine Lenin, şöyle yazıyordu:

"Legal ve illegal basın arasında bir ayrım olduğu sürece, parti ve partisiz basın sorunu aşırı ölçüde basit ve aşırı ölçüde yapay ve anormal bir yolla belirleniyordu. Örgütler tarafından yayınlanan ve pratik parti işçileri gurupları ile şu ya da bu yolla bağlı guruplar tarafından yönetilen illegal basın tümüyle parti basını idi. Tüm legal basın–partiler yasaklı olduğu için–partisizdi, ama şu ya da bu partiye doğru bir "yer çekimi" içindeydi. Doğal olmayan ittifaklar, acayip 'yatak-arkadaşları', sahte örtü araçları kaçınılmazdı. Parti görüşlerini açıklamak isteyenlerin zorunlu temkinliliği ile, bu görüşlere ulaşamamışların ve sonuç olarak parti insanı olmayanların olgunlaşmamış düşünceleri, ya da düşünce korkaklığı içiçeydi." (Lenin, *Toplu Yapıtlar,* İng. basım, c.10, s.44)

1905 devrimi bu ortamı değiştirdi. Yayınların büyük çoğunluğunun legal basılabildiği bir ortam doğdu. Parti basını ilkelerini doğru belirlemek zorunlu oldu.

"Parti yazınının bu ilkesi nedir? Sosyalist proletarya için bu, yazının yalnızca gurupları ya da kişileri zenginleştirme aracı olmaması değildir: bu basın gerçekte proletaryanının ortak davasından bağımsız kişisel bir girişim olamaz. Kahrolsun partizan olmayan yazarlar! Kahrolsun yazının süpermenleri! Yazın proletaryanın ortak davasının *parçası,* tüm işçi sınıfının siyasi-bilinçli öncüsünün tümünün harekete geçirdiği tek bir büyük Sosyal-Demokrat (Komünist-*İ.S.*) mekanizmanın "dişli çarkı ve vidası" haline gelmelidir. Yazın, Sosyal-Demokrat (Komünist-*İ.S.*) parti çalışmasının örgütlü, planlanmış ve bütünleşmiş bir bileşeni haline gelmelidir." (*agy.,* s.45)

Lenin, basının, basitçe azınlığın çoğunluğa uyması ile yönetilemeyeceğini, bu alanda kişisel girişime, eğilimlere, düşüncelere, biçim ve içerik üzerine kişisel yaklaşımlara geniş bir yer olduğunu belirtiyor. Ardından basının bu özgüllüğünün yalnızca parti çalışmasının diğer alanlarından farklı yönleri gösterdiğini ama basının parti çalışmasının ayrılmaz bir parçası olması zorunluluğunu ortadan kaldırmadığını belirterek şunu vurguluyor:

"Gazeteler çeşitli parti örgütlerinin organları olmalıdır ve onların yazarları her koşulda bu örgütlerin üyeleri olmalıdır. Yayım ve dağıtım merkezleri, kitapçılar ve okuma odaları, kütüphaneler ve benzeri kuruluşların tümü parti denetimi altında olmalıdır." (*agy.,* s.46)

Bu denetimin bir sansür olmadığını, tersine özgür basının temel koşulunun sadece polisten özgür olmak olmadığını, sermayeden, kariyerizmden ve burjuva anarşist bireysellikten de özgür olmak demek olduğunu vurguluyor:

"Herkes neyi istiyorsa onu yazmada ve söylemede, hiç bir sınırlama olmaksızın, özgürdür. Ama, (parti de içinde olmak üzere) her gönüllü birlik de, partiye karşı görüşleri savunmak için partinin adını kullanan üyeleri atmakta özgürdür. Konuşma ve basın özgürlüğü tam olmalıdır. Ama örgütlenme özgürlüğü de tam olmalıdır. (...) Ve parti ile parti karşıtlığı arasındaki sınır çizgisini belirlemek için parti programı, taktikler üzerine parti kararları ve parti tüzüğü ve, sonuncu olarak da, uluslararası Sosyal-Demokrasinin (Komünizmin-*İ.S.*) deneyiminin tümü vardır." (*agy.,* s.47)

> "Bu organı kendi organı olarak gören herkes, Sosyal-Demokrat (Komünist-*İ.S.*) parti üyesinin görevlerinin bilincinde olan herkes, legal yayınlanan gazetelere karşı takınılan geleneksel tutumda olduğu gibi burjuva düşünme ve davranma alışkanlığını–*onların* işi yazmak, bizim işimiz okumak hissinin alışkanlığı–bir an önce tümüyle terketsin. Tüm Sosyal-Demokratlar (Komünistler-*İ.S.*), Sosyal Demokrat (Komünist-*İ.S.*) gazete için çalışmalıdır."
> (*agy.*, c.7, s.526)

Aynı dönemde bir başka yazısında ise Lenin, her komünistin asli görevinin kendi basınını güçlendirmek olduğunu şöyle belirtiyor:

"Bu organı kendi organı olarak gören herkes, Sosyal-Demokrat (Komünist-*İ.S.*) parti üyesinin görevlerinin bilincinde olan herkes, legal yayınlanan gazetelere karşı takınılan geleneksel tutumda olduğu gibi burjuva düşünme ve davranma alışkanlığını–*onların* işi yazmak, bizim işimiz okumak hissinin alışkanlığı–bir an önce tümüyle terketsin. Tüm Sosyal Demokratlar (Komünistler-*İ.S.*), Sosyal Demokrat (Komünist-*İ.S.*) gazete için çalışmalıdır." (*agy.*, c.7, s.526)

Yine aynı dönemde, Menşeviklerin parti örgütlerinden bağımsız basın anlayışını eleştirirken Lenin şöyle yazıyor:

"Devrim yaklaştıkça ve Sosyal Demokratların (Komünistlerin-*İ.S.*) 'legal' basında açıkça yazma fırsatı yakınlaştıkça, proletarya partisi, 'parti yayıncılarının' partiye koşulsuz sorumluluğu, onların partiye bağımlılığı ilkesine daha da katı olarak uymak zorundadır."(*agy.*, c.8, s.548)



1906'da Menşevikler, anayasacı demokrat burjuva basında devrimci komünistleri eleştirmek üzere "yanlış anlayışları düzeltmek" gerekçesi ile yazılar yayınlayınca, Lenin parti dışı basına karşı komünistlerin tutumunu şöyle özetler:

"Bir Sosyal-Demokratın (Komünistin-*İ.S.*) burjuva basına katkıda bulunması hoşgörülür bir şey midir?

"Kattiyen hayır. Teorik anlayış siyasi davranış kuralları ve Avrupa Sosyal-Demokratlarının (Komünistlerin-*İ.S.*) uygulamaları buna tümüyle karşıdır. İyi bilindiği gibi, bu soru Alman Sosyal Demokratlarının yakında yapılan kongresinde tartışılmıştır. Biliyoruz ki, Alman yoldaşlarımız, Sosyal-Demokratların (Komünistlerin-*İ.S.*) burjuva basına katkıda bulunması fikrini *ağır biçimde mahkum etmişler* ve devrimci proletaryanın partisinin bu alanda da bir blok ya da anlaşma içine girmesinin hoşgörülmemesi ve bağımsızlığını korunması ilkesi için kararlı bir kavga vermişlerdir." (*agy.*, c.11, s.262)

Lenin'in özetlediği bu anlayış, 1907'de toplanan RSDİP'nin St.Petersburg Örgütleri Konferansında benimsenir. Bu toplantının tutanağı şöyle yazar:

"Konuşmacı (Lenin-*İ.S.*), burjuva basına, özellikle sözde partisiz basına, *siyasi* katılmanın tümüyle izin verilemez bir davranış olduğu tutumunu aldı. *Tavariş (Yoldaş,* 1906-1908 arasında yayınlanan sol-Kadet gazete - *İ.S.*) gibi bazı gazeteler, Sosyal-Demokrasiye (Komünizme-*İ.S.*) karşı ikiyüzlü bir biçimde gizlenmiş kavgaları ile, Sosyal-Demokrasiye (Komünizme-*İ.S.*) açıktan düşman burjuva partilerinin gazetelerinden daha fazla zarar vermektedir. (...) Gerçekte Sosyal-Demokrat (komünist-*İ.S.*) yoldaşlar burjuva gazetesi *Tavariş*'i kullanmış olmuyorlar, tersine bu gazete, nefret ettiği RSDİP'ye karşı bu yoldaşları kullanmış oluyor. Bugüne kadar, bir Sosyal Demokrat (Komünist-*İ.S.*) tarafından yazılmış *Tavariş* editörlerinin onaylamayacağı tek bir yazı bile yayınlanmadı." (*agy.*, c.13, s.140)

Doğaldır ki bu tartışma, ardından likidatörlere karşı kavgada da, daha sonra da gündeme geldi. Bu yanlışa karşı doğru komünist tutum, 1920'de Komünist Enternasyonal'e giriş koşulları arasında da yer aldı:

"1. Günlük propoganda ve ajitasyon belirleyici özellikler açısından gerçekten komünist olmalıdır. Partilere ait tüm basın organları, proleter devrimi davasına bağlılıklarını ispatlamış güvenilir komünistler tarafından yönetilmelidir. (...) Üçüncü Enternasyonali destekleyenler ulaşabildikleri tüm iletişim ortamını (media)–basın, kamuya açık toplantılar, sendikalar ve kooperatifler–sadece burjuvaziyi değil, aynı zamanda onun işbirlikçilerini, her renkten reformisti sistemli ve amansızca sergilemek için kullanmalıdır.

(...)

"2. Periyodik ve periyodik olmayan basın ve tüm yayın kuruluşları, aynı biçimde, o dönemde parti bir

(Devamı 4. sayfada)

(Baştarafı 3.sayfada)

bütün olarak ister illegal, ister legal olsun, parti Merkez Komitesi'ne tümüyle bağlı olmalıdır. Yayın kuruluşlarının özerkliklerini kötüye kullanmalarına ve parti ile tümüyle uyum içinde olmayan bir politika izlemelerine izin verilmemelidir." (*agy.*,c.31, s. 207)

Bir komünist için parti-dışı basına yazı yazmak insiyatife bağlı bir çalışma değildir. Böyle bir yazının yazılması özel koşullara ve Merkez Komitesi'nin onayına bağlıdır. Böyle bir yazının belirli bir amacı olmalı, yayınlanan basın organının kendi sınırları içine hapsolmamalı, tersine bizim görüşlerimizi doğru yansıtmalıdır

Lenin'in bu yaklaşımı partimizin basın konusundaki tutumunun temelini oluşturur. Özetlersek, tüm parti basını, legal-illegal ayrımı yapmaksızın hem örgütsel olarak, hem siyasi olarak partiye, Merkez Komitesi'ne bağlıdır. Her komünistin birinci görevi parti basınını güçlendirmek, mali olarak desteklemek, yazı ile beslemek, en geniş dağıtımını örgütlemektir.

Komünist yazar, burjuva aydınlığının ve küçük burjuva anarşistliğinin bireyciliğine, kariyerizmine karşı uyanık olmalı ve bundan kaçınmasını bilmelidir. Öte yandan bir yazar olarak tüm kişisel özgüllüklerini korurken, yazıları ile parti çalışmasının ayrılmaz bir parçası olmayı başarmalıdır. Basın alanında çalışan denenmiş ve kendini partiye isbat etmiş yönetici yoldaşlar, basın organlarının özerkliğinin, partinin siyasi hattı dışında bir çizgi izlemeye varması tehlikesine karşı uyanık olmayı bilmek zorundadır.

Bir komünist için parti-dışı basına yazı yazmak insiyatife bağlı bir çalışma değildir. Böyle bir yazının yazılması özel koşullara ve Merkez Komitesi'nin onayına bağlıdır. Böyle bir yazının belirli bir amacı olmalı, yayınlanan basın organının kendi sınırları için hapsolmamalı, tersine bizim görüşlerimizi doğru yansıtmalıdır.

Böyle bir yazı burjuvaziyi sergilemekle kalmamalı, içinde yayınlandığı gazetenin görüşleri de dahil olmak üzere her türlü oportünist ve reformist yanlışı da sergilemelidir. Unutulmaması gereken, böyle bir yazının yayınlanacağı gazete, son çözümlemede partimize karşı sinsi bir kavga yürüten ve burjuva ideolojisini temsil eden bir organdır.

Partimizde bugün gördüğümüz hata tam da bu noktadadır. Bu nedenle ikinci hata ile bağlıdır. Çünkü bugün Türkiye'de legal basında bir siyasi örgüt, gurup ya da çevreye, Lenin'in deyimiyle, "yer çekimi" ile bağlı olmayan bir gazete yoktur. Örgütsüzlüğü, ya da bugün devrimci proletarya partisinin kurulamayacağını bile savunuyor olsa her gazete bir örgütlenmeyi, şu ya da bu ölçüde temsil etmektedir. Bu nedenle, bugün bir komünistin bir legal sol gazetede yazı yazması aynı zamanda bu örgütle bir siyasi ilişki kurması demektir.



Diğer örgütlerle siyasi ilişki konusunda partimizin tüzüğünün 8. maddesinin c. alt bölümü şöyle der:

"c) Yerel parti örgütleri ve üyeler, diğer siyasal örgüt ve akımlarla parti adına MK'nın izni ya da direktifi olmadan ilişki kuramaz ve yürütemez."

"Devrim yaklaştıkça ve Sosyal Demokratların (Komünistlerin- *İ.S.*) 'legal' basında açıkça yazma fırsatı yakınlaştıkça, proletarya partisi, 'parti yayıncılarının' partiye koşulsuz sorumluluğu, onların partiye bağımlılığı ilkesine daha da katı olarak uymak zorundadır." (*agy.*, c.8, s.548)

Bu madde bir yanıyla örgüt güvenliği ile ilgilidir ama esas olarak örgütün siyasi çizgisinin arılığını korumaya yönelik en temel örgüt kuralıdır.

Buraya kadar özetlemeye çalıştığımız tutumla karşılaştırılınca yapılan hata belirginleşmektedir. Daha önce yapılmış uyarılara karşın, yoldaşların varolan legal basından yararlanmak amacıyla fazla düşünmeden aldıkları bu tutumun üzerinde bu kadar durmamızın nedeni, aynı hatanın başka yöre ve örgütlerde de tekrarlanma olasılığını önlemektir.

Aynı biçimde, her hatanın kendi mantığı içinde ilerletilince varabileceği ciddi sonuçları göstermek, en sorumlu alanlarda, çeşitli riskler altında yönetici olarak görev yapan can yoldaşlarımıza, bir an için bile devrimci uyanıklığı elden bırakmamak gerektiğini hatırlatmak görevimizdir.

Aynı yoldaşlarımıza son bir söz daha söyleyelim. İllegal parti çalışmasını legale çıkartmaya yönelik planımızda önemli yer tutan kendi legal yayınlarımızın örgütlenmesine daha fazla çaba harcamak ve ne işçi sınıfımıza ne de kendine hiç bir "istikbal vaadetmeyen" siyasi gurupların gazetelerinden "yararlanmaya" zaman ve enerji ayırmaktan daha doğru değil mi?

Bu dönem koşmamız gereken bir dönemdir

Büyüyeceğiz

Komünist partisi saf bir örgüttür. Lenin'in dediği gibi "proletaryanın siyasal partisinin saflarında sert bir merkezi yönetim ve disiplin hüküm sürmelidir". (*Sol Komünizm,* s.39) Biz disiplini, eğitimi sıkı tutalım, varsın partide aradığı "demokrasiyi" bulamayanlar gitsin.

Bundan bir süre önce üniversitede bir tartışmaya tanık oldum. Konu "teori mi pratikten doğar, yoksa pratik mi teoriden". Saatlerce tartışıldı. Hani kaba tabiriyle çene suyuna pilav! Oysa, tartışanlar hayata bir baksalar, teori ve pratiğin birlikteliğini görecekler ve boş yere çene patlatmalarına gerek kalmayacak. Yok, o zaman olmaz!

Nereden mi aklıma geldi? Bir süreden beri yoldaşlardan bir kısmı "sosyalist devrim mi demek gerekiyor yoksa demokratik devrim mi" sorusunun etrafında dönüp duruyor. Biliyorum sorun yukarıdaki örnek kadar basit değil. Ve yine biliyorum, sosyalist devrim demek gerekir diyen yoldaşlar sorularını temellendirmek için büyük bir çaba da harcıyorlar. Aslında sorun da burada başlıyor.

Komünist partisi ikiz kardeşler topluluğu değildir. Farklı düşünenler, Lenin'i farklı yorumlayanlar, hatta bu farklı yorumlamayla kafaları tamamen farklılaşıp ayrılanlar da olabilir. R.Yürükoğlu yoldaş *eğitim seferberliği* başladığı zaman bu konuya değinmişti. Ancak bu tartışma yapılırken sorun, tartışmanın olması değil, enerjimizin tamamını bu konu etrafında yoğunlaştırmak ve çevremizin sürekli bu tartışmanın içine çekilmesidir. Böyle olunca *entel barlarda* gevezelik edenlerden farkımız kalmaz. Oysa *komünist partisi eylem örgütüdür, gevezeler lokali değildir.* Sosyalist devrim mi, demokratik devrim mi tartışmalarında bu çok açık gözüktü.

Sorun buralarda yatmıyor, sorun ideolojimizi hayata ne kadar dökebildiğimizde yatıyor? Dökemiyorsak neden? Her yoldaşın kafasını yorması gereken konu bu. Somut durumlara uygun somut eylem, yığınsal eylem. Hareketin ivme kazandığı yerde yığınsal eylem, ama iki kişi olduğumuz yerde de en azından pullama, kuşlama, afişleme vb. Gözümüz yine yığınsal eylemde olmalı ancak somut koşullarda somut eylemler de üretebilmeliyiz. Bu biraz şuna benziyor. İstanbul'da gençlik panzere taş atarken taşradaki yemek boykotunu küçümsüyor. Oysa panzerin önüne çıkan adam yemek boykotundan kazanıldı.

İkinci sorun, tüm toplumumuzda olan emir-komuta beklentisinin bizde de olmasıdır. Hiçbirimiz yaratıcılığımızı yeterince kullanmıyoruz. Bekle ki sekreter söylesin, yoldaş yapsın. Bu kırılması gereken bir alışkanlıktır. Lenin'in dediği gibi "insandaki alışkanlık gücü, en korkunç güçtür." (*Sol Komünizm,* s.39) Ama bunun kırılması için *çabalamalıyız.*

Bu devrimi biz yapacağız, bu burjuvaziyi yerin yedi kat dibine biz sokacağız. Öyleyse komünist olduğumuzu bilerek yaratıcılığımızı kullanalım.

Bir başka konu yönetici yoldaşlardaki yanlışlıklar. Benim sekreterimle günlük politikaları ve genel bakış açılarını tartışmam gerekiyor. Ama yoldaşım görüşmeye geliyor, haklı olarak burnundan soluyor. Neymiş falan yoldaş görüşmeye gelmemiş. Yani günlük sorunlar. Ama bu günlük sorunlar hiç bitmiyor. Çözüm, her komünistin kendisiyle hesaplaşmasıdır. Kendisine özeleştiri verip, yanlışları tekrarlamamasıdır.

Bu dönem koşmamız gereken bir dönem, ya büyüyeceğiz, ya büyüyeceğiz. Başka yolu yok! Ancak büyüyeceğiz derken ikide bir arkamıza dönüp bakmamalıyız. Sağlam adımlarla ilerlemek zorundayız. Bir bakıyorsun bir alanda bir adam var, iki ay sonra o kişi hakkında sorun var. Böyle iş olmaz! Komünist partisi saf bir örgüttür. Lenin'in dediği gibi "proletaryanın siyasal partisi, kendi saflarında sert bir merkezi yönetim ve disiplin hüküm sürmelidir." (*Sol Komünizm,* s.39) Biz disiplini, eğitimi sıkı tutalım, varsın partide aradığı demokrasiyi bulamayanlar gitsin. Kalan sağlar bizimdir!

Buraya kadar hep olumsuzluklardan bahsettim. Yaşadığımız pratikte hiç mi olumlu yan yok? Hem de çok! Parti saflarına pırıl pırıl insanlar geliyor. Önümüzdeki her yeni gün bir öncekinden daha güzel olacak. Gün doğmadan önceki karanlığı yaşıyoruz, dünyamız da o karanlığı yaşıyor ama *gün doğacak.*

Bizim çabamızla, bizim KAVGA'mızla doğacak.

Kısaca gayrı dur durak yok yoldaşlar.

Devrim için ileri!

Ya komünizm ya ölüm!

Cesim Savaşan, Ege



İŞÇİNİN SESİ
ÇEK-AL

Fabrikalardan makine sesinden
önce *İşçinin Sesi* gelecek!
Yıl:17, Sayı:414

Gün örgütlenme
günüdür !
11 Mart 1991

III
ÖRGÜT VE ÖRGÜTCÜ

R. Yürükoğlu

IV.II. Merkezilik-merkezdışılık dengesinden doğan sorunlar

"Güçsüz, tükenmiş ve geri bir ülkenin, dünyanın en güçlü ülkelerini nasıl yenebildiğini, bu tarihsel mucizenin altında yatan nedeni biraz düşünürsek, bunun merkeziyetçilik, disiplin ve ölçülemez özveri olduğunu buluruz." (Lenin, *Toplu Yapıtlar*, İngilizce basım, c.30, s.447)

Komünist partisi, ideolojisinin özü nedeniyle merkeziyetçi bir partidir.

Komünist partisinin bu merkeziyetçiliği günlük işleyişte kendisini ortamın istediği ve kaldırabildiği kadar ortaya koyar. Pratiğin gerektirmediği kadarıyla da ilkesel ve tüm üyelerin gönülden katıldığı bir hak olarak parti yönetiminin, parti kollektif otoritesinin elinde durur. Komünist partisi merkeziyetçidir demek, günlük çalışmanın en ufak bir detayında bile merkeziyetçi bir çalışma götürüyor demek değildir. Gerektiği kadar merkeziyetçiliği yaşam içinde uygular, fakat her zaman için bu ilke tüm gücüyle örgütün terbiyesinin içindedir. Partimiz bu anlayış içinde çalışmaktadır.

Hiçbir örgüt ne tam anlamıyla merkezi, ne de tam anlamıyla merkezdışı bir pratik çalışma içinde olamaz. ... Biz ideolojimiz ve örgütsel tutumumuz nedeniyle merkeziyetçi bir partiyiz. Fakat örgütümüzün günlük çalışmasında merkezdışı çalışmalara önemli yer ve ağırlık veren bir partiyiz. Bu önemli yer tutan merkezdışı çalışmaların da bir bölümü bilinçli karar sonucu, bir bölümü kendiliğindendir.

Bu söylediklerimizin doğruluğunu ölçebilmek için pratik çalışmalardaki merkeziliği ya da merkezdışılığı ölçmeye yarayacak birkaç ölçüt sayalım:

1. Bölge komitelerini yerinde denetleyen eşgüdümcülerin sayısı.
2. Bölge komitelerinin kendi önlerine gelen konuların ne kadarını çözümlemek üzere merkeze ilettikleri.
3. Bölge komitelerinin çalışmalarını kesin sınırlar içine koymak için merkezin çıkarttığı yönergelerin miktarı.
4. Bölge komitelerinin kendilerinin karar verdikleri konuların sayısı ve çeşitliliği.

Tüm bu ölçütler açısından partimizin çalışmasına baktığımız zaman, 1979'dan 5. Kongre'ye dek hatta ağırlığıyla merkezdışı bir çalışma egemen olmuştur denilebilir. Partimizin bu kuruluş yılları için yukarıdaki ölçütlerin hiçbirisi merkezilikten yana yanıtlanmamaktadır.

Görünürdeki özelliklerine baktığımız zaman partimizin pratik çalışması merkeziyetçi değil, merkezdışı gibi gözükür, oysa biz her fırsatta merkeziyetçi olduğumuzu gururla söyleyen bir partiyiz. Bu bir çelişkiydi. Büyük ölçüde kuruluş yıllarının koşullarının yarattığı bir eksiklikti. Mutlaka merkeziyetçiliği, denetimi arttıracak yöne gitmekte yarar vardı, asıl üzerinde düşünmemiz gereken yan buydu. Merkeziyetçiyiz deyince, pratiğimiz de merkeziyetçi olmuyor. Önemli olan çizginin nereden çekileceğidir ve bu çizgi 5. Kongre'ye dek çok fazla merkezdışılığa doğruydu ve geri çekilmesi gerekiyordu. Beşinci Kongre bu olgunlaşmış görevi yerine getirdi. Kabul ettiği yeni tüzükle merkeziyetçi işleyişi geliştirdi ve önlemlere bağladı. Bundan sonra da işleyiş *tam olarak* merkeziyetçi olmayacaktır. Buna olanak yok, ayrıca bu doğru da değildir. Bir eksiklik vardı, düzeltilmesi gereken bir yan vardı ve düzeltildi. Fakat çok ilginçtir ki bu eksiklik bugün gururlanmamızı gerektiren bir özelliğimizi de içinde barındırdı. Bu yönetim felsefemizin başlangıçta belki farkında olmadığımız ama yaşam içinde geliştirdiğimiz ve bugün tümüyle bilinçli olarak kavradığımız bir yönüdür. İşte, örgüt çalışmamızın bu yönü, partimize suçlama getirmeye kalkışan aklıevvellerin hiç anlayamadıkları bu yön, yıllar içinde Türkiye devrimci hareketi çapında gerçekten üst düzeyde komünistler yetiştirme kapasitemizi içinde gizleyen bu yön, partimizin çalışmasının en başarılı yönlerinden biridir.

Merkeziliği kurmak koşullara bağlıdır. Merkeziliği kurmak için ne yapmak gerekir sorusuna ta 1979'da yanıt aradık. Nasıl bir örgüt, nasıl kadrolar, nasıl görevler var? Bir yandan bakınca büyükçe bir işletmedeki insan sayısı kadarız fakat öte yanda 7 ülkeye dağılmışız. Nasıl sağlanacak merkezilik? Partimiz liderliğinin örgütsel felsefesi hiçbir zaman görevlerinin başında bulunan yoldaşlara fazlaca karışmak yönünde değil, tam tersine onları görevleriyle karşı karşıya bırakmak yönünde olmuştur. Bunu yaparken örgütün merkeziyetçiliğini ise, bir başka yöntemle sağlamaya çalışmıştır. O da her düzeyde yönetici yoldaşlarımızın fikir yapılarını, inançlarını, değer yargılarını partinin ortak değerleri, fikirleri ve değer yargılarıyla aynılaştırmaktır. Böylece günlük çalışmada kendi kendine karar verebilen, sorunlara hakim liderler olan yoldaşlarımız aslında kendi davranışlarıyla merkezin otoritesini ve partinin merkeziyetçiliğini orada yaratacaklardı. Partimizin merkeziyetçiliği asıl olarak, örgüt felsefesinde ve siyasal ideolojide birlik sağlama yoluyla yaşama geçiriliyordu.

Partimiz *o koşullarda çalıştığı sürece* başka bir seçim yoktu. O koşullarımızda, o olanaklarımızda merkeziliği sağlamanın tek etkin yolu inanç ve düşünce birliğiydi.

O dönemde öyle ele almak zorundaydık, başka olanak yoktu. Bu nesnel zorunluluk, bazı tepe yöneticilerin yapılarıyla da birleşince iyice güçlendi ve örgütte yerleşti. Daha sonraları bu zorunluluk azaldığı, merkezi çalışmayı ve denetimi arttırma gereği yükseldiği halde zamanında farkedilemedi ve sürdü.

Şimdi olanaklarımız, sayısı hâlâ az olmakla birlikte yetişkin kadrolarımız var, bu yönü düzeltebilecek bir mekanizma yaratmak gerekir. Eksiğimiz, aksayan ve eskiyen yanımız böyle bir mekanizmadan yoksunluğumuzdur. O düzeyde yeni bir örgütlenme yaratıp denetimi güçlendirmek gerekir.

Beşinci Kongre örgüt çalışmamızdaki bu eskiyen ve aksayan yanı açık olarak saptadı ve düzeltilmesi yönünde somut kararlar aldı. Şimdi bu kararları yaşama geçiriyoruz.

Parti çalışması içinde zaman zaman her nedense komünist adını kullanan burjuva liberallerinden (AHK gibi), kanayan kalpli "demokrat"lardan, demokrasiyi çekiştire çekiştire anarşizme vardıranlardan (AHK gibi) yükselen "diktatör" suçlamasıyla karşılaşıyoruz. Oysa merkeziyetçilikle diktatörlük aynı şeyler değildir. Merkeziliği aşırıya götürdüğün, organın karar mekanizmasını ortadan kaldırdığın zaman, işte o merkeziyetçilik diktatörlüğe dönüşür. ... Tabii işin bir yanı daha var, onu da görmek gerekir. Bize diktatörlük suçlaması getirenler nedense hep klikleri vb., ya da "hep birlikte" (tüm örgüt olarak, hatta yığınlarla(!) beraber) karar vermeyi savunuyorlar. Bu raslantı değildir. *Farklı* çıkarlar olunca, yapılan herşey bu farklı çıkar sahipleri için diktatörlüktür.

Komünist partisi merkeziyetçidir, emir-kumanda zinciri ile çalışan, yukarıdan aşağıya bir partidir. Bir bölgede sekreter, "şu mahallenin yöneticisi sensin" diye bir yoldaşa görev verir. Bu "demokratik" bir işlem değildir. "Sen kim oluyorsun da bana görev veriyorsun! Mahallede kaç komünist varsa onların seçmeleri gerekir." Tabii bizim anlayışımız başkadır. Bu başka anlayış ele aldığımız konuda nasıl yansıyor? Örgüt hiyerarşisinde her katta tek lider vardır, yetki karmaşası yoktur. İki başlılık, üç başlılık, böyle şeyler yoktur.

Komünist partisinin çalışma tarzında diktatörlük ile merkezilik arasında fark vardır. Hücreyi alalım. Kongrede kabul edilen yeni tüzükte her düzeyde sekreterlerin yetkilerini güçlendirdik. Hücre sekretersiz toplandı, sekreterini değiştirdi, kendi bildiğini yaptı, öyle şey olmaz, çünkü sekreteri o hücre seçmiyor. Bölge komitesi toplandı, sekreteri değiştirdi. Olamaz. Bölge sekreterini onun üstü seçiyor. İllegal komünist partisinin mantığı böyledir. Tüzüğümüzde bu alanda boşluk vardı, düzeltildi. Sekreterin katılmadığı toplantı olmaz, sekreterinin oyunun tersine karar çıkarsa üste gider vb. Bu mekanizmaları kurmak gerekiyordu. Fakat öyle de yapmak gerekiyordu ki, sekreteri ile beraber toplandığı zaman organ bağlayıcı karar alabilsin. Liderlerin otoritesini, merkeziyetçiliği arttıralım, arttırmamız gerekiyor, ancak sekreterin yanındaki de göstermelik bir topluluk değildir. Yalnızca sekreterin dediği olacaksa toplanmak gerekmez. Toplanan kurulun aldığı kararın bir anlamı olduğu anda orada diktatörlük yoktur. Merkeziyetçiliği, dolayısıyla merkeziliği temsil edenlerin elindeki yetkileri arttırıcı değişiklikler yapmak gerekiyordu. Hangi sınıra dek? Organ kararlarının bağlayıcılığının bozulmamasına dek. Herhangi bir organda çoğunluğun hükmü yoksa, yalnızca yöneticinin kararı deftere geçecekse, orada örgütsel mekanizma olarak diktatörlük vardır. Organın organ olarak karar alma yetkisi varsa orada örgütsel mekanizma olarak diktatörlük yoktur. Yeni tüzüğümüzde bu konu şöyle bağlandı: Organ toplandığı zaman organın kararı bağlayıcıdır, ama sekreterin fikrine karşı bir karar bağlanmışsa, bu konu üste gider. *Karar gelene dek* organın kararı ***bağlayıcıdır***. Bu tür değişikliklerle hem kararın bağlayıcılığını korumak, hem sekreterin otoritesini arttırmak olanaklı oldu.

Partimizin bu işleyişi diktatörlüğün önünü *şiddetle* kesiyor, diktatörlüğün yeşeremeyeceği davranış modelleri koyuyor. Merkeziyetçiliği, verimi, üretkenliği arttırıyor. Partimizde diktatörlük yoktur, olmamıştır. Bu nasıl diktatörlük? İdeolojimizde merkezilikle övünüyoruz ama pratik çalışmalarımızda henüz gereğince merkeziyetçi bile olamadık. Merkeziyetçi olmayan bir diktatörlük çok hoş olurdu!

Konunun bir başka yönüne daha kısaca değinelim. Parti içi denetimle yoldaşça güven arasında bir çelişki var mıdır? Düşünce düzeyinde böyle bir çelişki yoktur. Yoldaşça güven başka, örgütsel güvensizlik başka şeylerdir ve birbirlerini tamamlayıcı, güçlendirici rol oynarlar. Ne var ki, denetimle yoldaşça güvenin pratikte çelişiyormuş gibi gözüktüğü durumlar ortaya çıkabilir. Hele bugüne dek denetime hiç alışmamış bazı yoldaşlarda, "ne oluyor, bize güvenilmiyor mu?" yollu bir endişe doğabilir. Böyle bir düşünce son derece yanlış olur. Bir yerde, insanlardan kurulu bir örgüt varsa, orada denetimin mutlaka etkin yürümesi gerekir. Yoldaşlarımızın birlikte çalışmaları, birbirlerine olan güvenlerini gösteriyor. Yoldaşlarımızın birlikte bu partide çalışmaları onların partiye güvenlerini gösteriyor. Yoldaşlarımızın orada çalışabiliyor olmaları da partinin onlara güvenlerini gösteriyor. Aslında yoldaşça güven her davranışımızın orta yerinde duruyor.

Örgüt çalışmasında merkeziyetçilik ve merkezdışılık açısından parti bütünü için söylenebilecek bu yönler dışında bir de, her düzeyde yönetici yoldaşımızın günlük çalışmasında merkezilik ve merkezdışılık sorunu vardır. Bu da, "ne denli merkezdışı olacağız" ya da "ne denli merkezi olacağız" sorularıyla belirlenir. Bu soruların da yanıtını vermek kolay değildir. Bir yaklaşım yaparsak, her düzeyde örgütçü-yönetici yoldaşlarımız için bir nokta çok açık olmalıdır: Eğer yoldaşlar tüm işleri üzerlerinde toplarlar, görevleri devretmezlerse, örgüt büyüdükçe bu gelecek başarılarımızın önünü kapatan en önemli ögelerden biri olur. Onun için hücre sekreterinden en tepe sekretere dek her düzeyde yönetici

yoldaşlarımız mutlaka görev ve yetki devretme isteğine ve yeteneğine sahip olmalıdırlar.

Düzgün yetki ve sorumluluk devretmeyi öğrenememiş bir yönetici kendi yapmakta olduğu görevlere yoldaş atasa bile kısa zamanda görecektir ki, bu yeni yoldaşların atanmasıyla üzerindeki yük azalmamaktadır. Örgütün genel sorunlarını düşünebilmek için kendisine zaman artmamaktadır.

Yönetici yoldaşlarımız ne denli merkezilik vb. soruların pratikteki yanıtlarını kendileri için vermek zorundadırlar. Bu soruların yanıtı örgütten örgüte, örgütün de çeşitli gelişme aşamalarına göre değişebilir.

Her yöneticinin yanında çalışan kadroların, bilgi ve deneyim düzeyi de, ne derece merkezdışı bir çalışmanın uygulanabileceğini belirler. Merkezdışı bir çalışma kadronun yetişkinliğini varsayar. Ancak yetişkin olan bir kadro parti normlarını çiğnemeden, sağa sola savrulmadan düzgün kararlar alabilme ve uygulayabilme yetisine sahiptir.

Günlük çalışmada merkeziyetçi yönetimin de, merkezdışı yönetimin de çeşitli iyi ve kötü yanları vardır. Yönetici yoldaşlarımız bunların tümüyle farkında olmalıdırlar. Ancak böylece iki yönün yararlarından en çok yararlanabilecek bir bileşimi sağlayabilirler. Merkeziyetçiliğin üstünlükleri, öteki yanıyla merkezdışılığın güçsüz yanlarını oluşturur. Güçsüz yanları da merkezdışılığın üstünlüklerini oluşturur.

Merkezdışılığın üstünlükleri: 1. Girişimi arttırır. 2. Alt ve orta yönetim görevlerini daha ilgi çekici yapar. 3. Bu nedenle de uzun dönemde yöneticilerin niteliğini, 1 ve 2'nin birlikte etkisiyle geliştirir. 4. Kendi bölgelerinde karar verme yetisine geniş olarak sahip olan alt yöneticilerin başarısını ölçmek daha kolaylaşır. 5. Kararları, genel olarak o kararların sonuçlarını yaşamak zorunda olan insanların almasını sağlar. 6. Somut ortama en yakın yoldaşların karar almasıyla bu kararların daha gerçekçi olma eğilimi artar. 7. Kararlar daha çabuk alınabilir.

Merkezdışılığın güçsüz yanları: 1. Üst yönetim için alttaki yönetici yoldaşların neler yaptıklarını, hatta ne kararlar aldıklarını denetleyebilmek zorlaşır. 2. Alt yöneticilerin görüş açılarının darlığı tehlikesi vardır. Onlar konuları daha çok yerel kazanımlar açısından düşünebilirler. 3. Örgüt içinde çeşitli görevlerin gerçekleştirilmesinde çifte sayma ortaya çıkabilir. (Örneğin sahte evrak yapmak. Her bölgede ayrı ayrı başarılması gerekmez.)

Pratik çalışmada merkeziyetçi ve merkezdışı yönlerin birleşmesinde yaratılacak denge zaman içinde de değişebilir. İki yönün iyi ve kötü yanları arasında mutlak ve değişmez bir denge yoktur. Bazı durumlarda bir yöne daha fazla ağırlık vermek gerekir.

Örgüt çalışmasında yerel yönetici yoldaşların dikkat etmesi gereken bir nokta da, bu iki çeşit çalışmadan hangisine geçilirse geçilsin ilk başlarda yeniliğin, yeni bir çalışma biçimine geçişin getireceği önemli bir verim artışının ortaya çıkmasıdır. Çok sayıda araştırma bunun böyle olduğunu göstermektedir. Sonra zaman içinde bu yeni yöntem kanıksanmakta ve çalışmalar bir anlamda rutinleşmektedir. Bunu dikkate alarak, ortam elveriyorsa yalnızca bu ilk başlangıcın verimini örgüte taşıyabilmek için de olsa, zaman zaman bir çalışma türünden ötekine örgütü geçirmek usta bir yönetici için her zaman düşünülmesi gereken bir yöntemdir. Bu şekilde bir yöntemden ötekine geçiş, aynı zamanda, kadroların da dönemlere daha iyi hazırlanabilmeleri, bir yönteme sarılıp onun dışındaki bir yöntemi psikolojik olarak reddetmelerini önleyici, eğitici bir yön de taşır. Buna *ilk ivmenin etkisi* diyebiliriz. Büyük tekeller yalnızca bu etkinin getirdiklerinden yararlanabilmek, bunun sağladığı üretim artışını kazanabilmek için bilinçli olarak belirli dönemlerde yeni biçimlere geçerler. Belirli bir süre sonra bu değişiklik etkisi azalır ve yok olur, ama amaç, zaten o ilk etkinin ürününü toplamaktır.

Yetki devrini belirleyen ölçütler

Buna genel olarak verilecek yanıt şudur: En önemli kararlar en tepede, orta derecede kararlar orta düzeyde, en az önemli kararlar da en alt düzeylerde karara bağlanmalıdır. Fakat bu genel bir yanaşımdır, biraz daha ileriye gitmekte yarar vardır.

Hangi kararları hangi düzeylerin vereceği konusunda şu noktalar ölçüt görevi görebilir:

1. Bu kararı almak için ne çeşit enformasyon gerekmektedir ve bu enformasyona kim sahiptir?

2. Bu kararı almak için nasıl bilgi gerekmektedir ve bu bilgiye kim sahiptir?

3. Gerekli bilgiye sahip olanlara enformasyon ne denli hızlı, tam ve ucuz olarak ulaştırılabilir?

4. Yanlış karar vermenin olası sonuçları nedir? En iyi kararı vermek örgütün bütünü açısından ne denli önemlidir?

5. Karar ne derece acildir, gecikmenin sonuçları neler olabilir?

Bu unsurlara bakarak yoldaşlar ne derece yetki devredeceklerini, ne derece merkezdışı bir çalışmaya gireceklerini her somut durumda kendileri ortaya çıkartmak durumundadırlar.

Bazı kararlar iki çeşit bilgi gerektirir. Biri, yerel koşulların bilgisidir, ötekisi, bu yerel koşulun genel çerçevenin içine nasıl oturduğu hakkındaki bilgidir. Yerel yönetici yoldaşlar, böyle ikili bilgi isteyen durumlarla karşılaştıkları zaman genel olarak ikincisi çeşit bilgiye sahip değildirler. Böyle durumlarda yerel koşulun genel çerçeve içine nasıl oturduğunu bilen fakat zorunlu olarak o yörenin koşullarını tam olarak bilmesi gerekmeyen daha yukarıdaki yoldaşlar daha sağlıklı ve daha doğru karar verirler.

Bu konuda son olarak bir noktaya dikkat çekelim. Her düzeyde yönetici yoldaşlar hangi kararların kendileri tarafından alınacağını, hangi kararların kendi altlarındaki yöneticiler tarafından alınacağını belirlemelidirler, fakat bu, işin yalnızca bir yanıdır. Hiçbir yönetici yoldaş bu soyut belirlediklerinin yaşamda da böyle gerçekleştiğini düşünmemelidir. Pratikte nasıl uygulandığını sürekli denetlemelidir.

IV.III. Sonuç

Tüm parti örgütleri belirli aralarla, örgütlenme biçiminin o günün gereksinimlerine yanıt verip vermediğini gözden geçirmelidirler. Bu hem partinin tümü, hem de birimleri açısından gereklidir. Örgütü günün gerekleri açısından belirli aralıklarla gözden geçirmek, hele komünist partisi gibi bir savaş aracı için canalıcı öneme sahiptir.

Her örgüt kurulduğu zamanın gereksinimlerine yanıt verme çabası içinde kurulur. Aradan geçen zaman somut görevlerin ve gereksinimlerin önemli bir kısmını ortadan kaldırıp yenilerini getirdiği halde örgütlenme biçimi çoğunlukla büyük ölçüde aynı kalır. Bu, örgütlerde sık rastlanan bir hatadır.

Partimizde de 1978-79'un gereksinimlerine göre kurulan örgütlenme, ondan sonra gelen yıllarda yine gereksinimlere bağlı olarak, ama büyük ölçüde kendiliğinden ve perakende bir şekilde belirli bir değişim göstermiştir. Fakat önemli olan bunun bilinçli kararla yapılması, örgütlenme biçimimizin bugünkü gereksinimlere yanıt verip vermediğinin kesin olarak belirlenmesi, yanıt vermeyen eskimiş, aksayan yönlerin de düzeltilmesidir.

Bunun için yapılması gereken birinci şey, günün amaçlarını yeni baştan ve kesin bir şekilde formüle etmektir. Beşinci Kongre bu görevi başarıyla yerine getirmiştir. Örgütlenmenin çeşitli yönleri bu amaçları karşılamakta mıdır? Bu sorulara da yanıt vermiştir. Amaçlar hakkında kafa açıklığına sahip olmak gerektiği hiç kimsenin reddetmediği bir doğrudur. Fakat pratikte en sık rastlanan da, bu genel doğrunun yinelenmesi ile yetinip, gerçekten plan yapmaya yetecek denli somut amaçların ortaya serilmemesidir. "Partimizin amacı devrim yapmaktır" gibi bir amacı kağıdın üzerine yazmak, bugün gereksinimlere yanıt veren bir örgüt şeması ve örgüt işleyişi ortaya çıkaracak bir planlama için yeterli değildir. "İstanbul bölge komitesinin görevi bu bölgedeki işçileri devrime, en ilerileri de partimize kazanmaktır" gibi bir amaç da yine genel ve planlama yapmaya yetmeyecek bir amaçtır. Yine aynı şekilde "şu semt komitesinin görevi, semtte etkinliğimizi arttırmaktadır" gibi bir amaç yuvarlak bir amaçtır. Örgütlenmenin gereksinimlere yanıt verip vermediğini anlayabilmek için bize gerekli olan, somut, örgütün *tüm ana eylem alanlarını kapsayacak bir amaçlar setidir.* Ancak bunu yaptıktan sonra varolan örgütlenmenin bu amaçları gerçekleştirmek için en uygun yol olup olmadığını düşünme olanağını kazanırız.

V.
İyi örgütçü örgütü ve insanı geliştirendir

Örgütçü, burada kullandığımız anlamıyla yönetici, daha doğrusu lider demektir. Tarih boyunca ve de bugün liderlere, hele en tepede duran liderlere "herşey" gözüyle bakılmıştır. Hatta tek rol liderlere ait sanılmıştır.

Bu düşünce biçiminin daha yumuşamış bir uzantısı olarak belirli bir göreve, o görev için "biçilmiş kaftan" bulunduğu zaman hiçbir sorun kalmaz..Örgüt içinde de genel olarak böyle düşünülür. Yönetici ya da lider, her sorunu bir anda çözebilecek tılsımlı kişidir.

Bu çeşit bir anlayışın, felsefi ve sosyolojik yanlışları bir yana, örgütsel açıdan temel olarak iki zayıf noktası vardır: *Birincisi,* örgütte liderin ya da her düzeyde liderlerin canalıcı önemi olduğu su götürmez. Çoğu zaman da örgütün başarısında en büyük rol onlarındır. Ancak, yalnızca onların değildir ve onların da ne yapıp yapamayacağı, hem örgüte, hem zamana, yere, hem görevlere doğrudan bağlıdır. *İkincisi,* belirli bir görevi, bazı özelliklere sahip insanlar belki daha iyi yapabilirler. Fakat yalnızca bunlara bakmak, tüm yöneticilerin görevlerinde başarılı olabilmeleri için örgüt olarak gösterebileceğimiz bazı yollar, yapabileceğimiz bazı genel uygulamalar olduğunu unutturabilir. Oysa, gerçekten her insanın görevlerini layıkıyla yerine getirebilen bir örgütçü olması için, bazı örgütsel gerçekleri dikkate alarak çalışmayı yeterlidir dersem çok abartmış olmam.

Liderliği belirli bir karakter özelliğine bağlamaya çalışmak son derece kof bir çabadır. Araştırmalar sonucunda tutarlı bir çizgi ortaya çıkmamaktadır. Bu nedenle, tarih içinde çok eski ve yaygın bir görüşün hatasını tekrarlayarak, liderliği örgütsel ve çevresel koşullardan soyutlayıp, yönetmek için dünyaya gelmiş, kaderi yönetmek olan bir insan gurubu olarak ele almamalıyız.

Gerçekten, *neyin,* hangi özelliğin insanı lider yaptığını söylemeye imkan yoktur, fakat iyi liderin *ne yapması* gerektiğini söylemeye imkan vardır.

Bir önceki bölümde genel geçerli bir "en iyi yönetici" stili yoktur demiştik. Oysa bu bölümde sizleri böyle bir stilin olduğuna inandırmaya çalışacağım. Doğal olarak, söyleyeceklerim, doğruluğuna şiddetle inandığım şeylerdir ama sizin de kabul edip etmeyeceğiniz size kalmış birşeydir.

Siyasal örgüt içinde geçirdiğim yıllar içinde yüzlerce yönetici gördüm. Bunların hepsi değişik insanlardı. İyi kalplisi, kötü kalplisi, yalancısı, dürüstü, çeşit çeşit. Bu kişileri, kişisel özelliklerini bir yana bırakır da, örgütçülük açısından değerlendirmeye çalışırsam, iki büyük bölümde toplayabilirim:

1. Sonuca önem verici lider, 2. İnsana önem verici lider.

Türkiye'de yöneticilik "mesleğinin", hangi örgütte olursa olsun, en yaygın biçimi *"sonuca önem verici liderlik"*tir. Zaten dünyada en yaygın olanı da budur.

Sonuca önem verici lider, otoriter yöneticidir. Bu çeşit yöneticilik altında örgütler şu ya da bu derecede kazançlı çıkarlar, fakat insanlar kaybederler. Otoriter yöneticilerin üstleri genel olarak onların iyi yönetici olduklarını, altında çalışanların çoğunluğu da iyi yönetici olmadıklarını düşünürler. Otoriter yöneticiler, sonuç alıcı olmalarıyla, el attıkları işi canlandırmalarıyla, örgüt içinde her duruma her an egemen olmalarıyla övünürler. Gerçekten de, bu çeşit yöneticilerin ele aldıkları örgütler canlanır, sonuç vermeye başlar. Fakat birlikte çalıştıkları insanlar aynı hızla ilerlemezler. Örgüt içinde "diktatörler" bu çeşitten yöneticilerdir.

*"İnsana önem verici liderlik"*in toplumumuzda yeri çok azdır, çok az rastlanır. Rastladığım bir tanesi, tanıyan yoldaşlar için söyleyebilirim, şimdi değişmiş midir bilmiyorum, Cafer Çulaz'dır. İnsana önem veren lidere en tipik örnektir. Başarısız yöneticiydi. Yönetici tiplerinden birini iyilikle eşitlemeyesiniz diye söylüyorum. Böyle yöneticilerin yanında insanlar kazanırlar, fakat örgüt kazanmaz hatta kaybeder. Herhalde temel olarak bu nedenle, böyle yöneticilerin üstündekiler, genel olarak, bunların iyi yönetici olmadıklarını düşünürler. Mantık, altında çalışanların ise, onları iyi yönetici olarak değerlendirmeleri gerektiğini söylüyor. Fakat öyle değil, altında çalışanların bir kısmı iyi yönetici olduğunu, bir kısmı olmadığını düşünüyor. Bu çeşit yöneticiler, demokratik bir yönetim tarzı işletmeleriyle, katılımcı olmalarıyla, yanlarında çalışanları destekleyişleriyle, anlayışlı ve insancıl olmalarıyla övünürler. Fakat insanların bir örgütte biraraya gelmelerinin temel nedeni olan örgütsel amaçları ilerletme yönünde örgüt genel olarak kazançlı çıkmaz.

Sonuçları düşünen de, insanları düşünen de iyi yönetici değildir. İki tip de ancak bir yanıyla, birisi örgütsel amaçları elde etmede, ötekisi insanlara yaramakla başarılıdır. Bunlar için, başarılı oldukları yön dikkatimizi çekip de başarılı dememeliyiz. Böyle yöneticilere yarım yönetici demek gerekir, çünkü yöneticilik, hem örgütü, hem insanı düşünmektir. İyi örgütçü yanında çalışanları öyle yönetmelidir ki, bundan hem insanlar, hem örgüt kazançlı çıkmalıdır.

Böyle bir yönetici var mıdır, yoksa bu ideal midir? Böyle yöneticiler vardır ve partimizde de az değildir. Ancak, çeşitli nedenlerle, ortamın aşırı karmaşıklığı, kadroların az yetişkinliği gibi nedenlerle kısa erimde tam olarak anlaşılmayabilirler. Uzun erimde kesin olarak biliyorum ki, bu yoldaşlarımız herkes tarafından hem de bu stilleriyle tanınacaklardır. Yalnız, bizim de örgüt olarak bu iyi davranış biçimlerini bilince çıkartıp kurumsallaştırmak, yöneticilerimiz için davranış modeli haline getirmek, böylece iyi yöneticiliği genelleştirmek zorunluluğumuz vardır. Bu, komünist partisi olarak boynumuzun borcudur.

Daha fazla ilerlemeden, iyi yöneticiyi seçmede bazı ipuçları verebilirim. İyi yöneticinin (örgütün çıkarıyla, örgütteki insanın çıkarını birlikte düşünen ve geliştirmeye çalışan bir yöneticinin) zamanı genel olarak *boldur.* Herhangi bir nedenle istediğinizde randevu alabilirsiniz, hemen görüşmek isterseniz, hemen görüşebilirsiniz. Genel olarak örgütlerin yaşantısını ve yapılması gereken işlerin ne denli kabarık olduğunu düşünürseniz ilk akla gelen, "bu ne biçim yönetici ki, her an görüşmeye zamanı var" olur. Fakat işte bu, örgütü ve insanı düşünen yöneticiyi ele veren ipuçlarından önemli bir tanesidir.

Bir başka nokta da, bu çeşit yöneticinin, yanında çalışanların karar alış

süreçlerine karışmaktan ısrarla kaçmasıdır. Onları zorunlu olmadıkça görevleriyle başbaşa bırakmasıdır.

Hem örgütü, hem insanı düşünen örgütçü, iyi örgütçü, sonuçlarla ilgili değil midir? Tam tersine, onun da herkes gibi istediği en başta, örgütsel sonuçlara ulaşmaktır. Fakat insanlar kanalıyla değilse, başka hangi araçlarla örgütsel sonuçlara ulaşılabilir? Örgüt insanlardan oluşmuştur, insanların çalışmasıyla va dır ve iyi örgütçü şunu çok iyi bilir ki, ancak kendileri hakkında iyi duygular besleyenler, yaptıklarından doyum alanlar çalışmalarında iyi sonuçlar alır, verimli olurlar. Sonuç almak istiyorsak bu duyguyu ayakta tutmak zorundayız. Bu nedenle iyi örgütçü, yanında çalışan yoldaşların kendilerinden tatmin olmalarını sağlamak zorundadır. Ancak bu şekilde sürekli ve ilerleyen bir sonuç alma işlevi doğabilir.

İyi örgütçü insanları düşünür ama bu, uzun terapi oturumları yapmak değildir. Tam tersine, iyi örgütçü uzun laflamalardan sürekli olarak kaçınır. Kısa, özlü, sonuca gidici ve bağlayıcı bir haberleşme yönteminin örgütte kurulmasına çalışır.

Bu ipuçları bir yana, iyi bir örgütçünün *üç anahtar* tutumu vardır, olmalıdır. Bunlar sırasıyla 1. hedefleri belirleme, 2. övgü, 3. eleştiridir. Şimdi bunlara daha yakından bakalım.

V.I. Hedefleri belirleme

İyi bir örgütçü, birlikte çalıştığı yoldaşlarla, öyle günde birkaç kez ya da her gün hatta üç dört günde bir bile görüşmez, görüşmemelidir. Zorunluluklar dışında bundan kaçınır, fakat biraz önce söylediğimiz gibi, onların her aradıklarında görüşülecek zamanı vardır ve de hazırdır. İyi yönetici, yanında çalışan yoldaşın özellikle yeni görev aldığı durumlarda, onunla birlikte birinci anahtar olan "hedef belirleme" işlevini yerine getirmelidir.

Hedef belirleme, etkin bir örgütçünün birinci ve en temel özelliğidir. Bunu önceki bölümlerde örgütsel çalışma açısından "görev tanımlama" olarak ele almıştık. Şimdi ise, örgütçünün stili açısından "hedef belirleme" olarak konuya yaklaşacağız.

Görevlerin neyi kapsadığı, görevleri yapanlara ve onların yöneticilerine sorulduğunda, aşağı yukarı her örgütte, ortaya iki farklı görev listesi çıkabilmektedir. Böyle olduğu zaman, o insan görevinde nasıl başarılı olabilir? Neyi yapacağını, kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmeden nasıl sonuç alıcı olabilir? Partimizde de durum farklı değildir. Farklı görev tanımlama nedeniyle, bazen bir yoldaşın yapmak durumunda olduğunu bilmediği için yapmadığı işten dolayı eleştirildiğine hepimiz tanık olmuşuzdur.

İyi bir yönetici görev verirken, görevi alan yoldaşına mutlaka bu görevin taşıdığı sorumlulukları en açık biçimde anlatmalı ve de en az bunun kadar önemli, bu görevde kendisinden hangi yönlerden hesap isteneceğini açıklamalıdır. Görevi alan yoldaş hangi yönlerden yöneticiye hesap verecektir, bu açıkça karşılıklı olarak bilinmelidir.

Şimdi, bu söylediklerimiz pratik olarak nasıl yapılmalıdır, ona bakalım.

Yönetici görev verirken önce genel olarak görevin tanımlanmasını yapar. Bunu, ya kendisi önceden belirlemiştir, ya da işin yapısı öyle gerektiriyorsa, görevi alan yoldaşla oturur, tartışır ve görevin sınırlarını belirler.

Partide her görevin çeşitli yönleri vardır, her görev acil ya da acil olmayan çeşitli hedeflerden oluşur. Görev tanımlarken yapılması gereken bu görevi oluşturan hedefler arasında *en önemlilerini* seçmektir. Görev içindeki en önemli hedefleri belirlemek, hedef belirleme denen işlevdir. Bunu, yöneticinin, görev verdiği yoldaşla birlikte yapması gerekir.

Böylece hedef belirleme tamamlandıktan sonra sıra, bu en önemli hedefleri bir kağıda yazmaya gelir. Diyelim ki 4 tane en önemli hedef var. Bu 4 hedef başarıyla gerçekleştirilirse, o görevi yapan yönetici en az %80 başarılı olacaktır. Geriye kalan 20-30 iş ise toplam %20 kadar önem taşıyor demektir! En iyisi, bu 4 hedefi birer-ikişer paragraf içinde bir *daktilo sayfasına* sığdırmaktır ki, en fazla iki-üç dakikada okunabilsin. Hazırlanan kağıdın bir kopyasını görevi veren yönetici kendinde tutmalı, bir kopyasını da göreve başlayan alt yönetici yoldaşa vermelidir. Gelişmeyi ölçebilecekleri cetvel, bu yazılan kağıtlardır.

Böyle bir kağıda gerek duymuyorsanız ya da koşullar elvermiyorsa, yöneticinin ve görevi alanın kafasında böyle bir kağıt olabilir. Oturup, güzelce herşeyi konuşurlar, iki taraf da hedeflerin neler olduğunda kesin olarak anlaşır.

Böyle yapılan bir hedef belirleme, görevi alan yoldaşın görevini tam olarak anlamasını getirir. Öte yanıyla ve onun kadar önemlisi, üst yöneticinin kendisinden ne isteyeceğini gösterir.

Şimdi, bu söylediklerimizi maddeleyebiliriz:

1. Görevin içerdiği hedefleri belirlemek.
2. Bunların en önemlilerini (ki, 6'yı geçmemelidir) bir daktilo kağıdına mümkün olduğu kadar az sözle yazmak. Kağıtların bir kopyası yöneticide, bir kopyası görevi alanda kalmalı.
3. Arada bir çıkarıp bakmak ve çalışmanın sonuçlarını ölçmek. Zaman içinde, günlük çalışmanın basıncıyla hedefler kayabiliyor. Yaşamda hedefin önemi azalmıyor, fakat günlük istekler, sıkıntılar, basınçlar kafamızda hedefleri kaydırıyor. Bunu hepimiz bin kez yaşamışızdır. En önemli hedef bellidir, fakat günlük çalışmada yaşamın bindirmesiyle başka başka şeyler yaparız. Bu nedenle, o kağıdı arada bir çıkarıp bakmak gerçekten önemlidir.

Görev tanımlamayı ve sonra da hedef belirlemeyi düzgün yapmıyoruz. Bazı görevler için böylesi uygun düşüyor ama görevlerin çoğunluğu için uygun düşmüyor. Hangi yöntemle olursa olsun, ister bu önerdiğim yöntemle, ister kendi geliştireceğimiz bir başka yöntemle, fakat hedef belirlemeyi mutlaka alışkanlık durumuna getirmemiz gerekiyor.

Bir benzetme yapayım. Özveri taarruzlarında spor karşılaşmaları yapıyoruz. Örneğin birkaç yıl basketbol turnuvaları yapıldı. Oyunu seyreden ve oynayanlar, kendimiz ya da takımımızın bir üyesi basket attığı zaman sevinçten alkışlayıp bağırıyorduk. Neden örgütte görevimizi yaparken böyle sevinç göstermiyoruz? Örgüt çalışmasında potanın nerede durduğunu pek bilmiyoruz. Acaba çalışmalarımız basket atıyor mu atmıyor mu? Bilemiyoruz. Hatta top potaya değiyor mu değmiyor mu, onu bile yeterince bilemiyoruz.

Partimizde genel olarak her yönetici, yanında çalışan yoldaştan ne istediğini biliyor. Fakat o yoldaşa yeterince anlatma, açıklama gereğini pek duymuyor. Bildiğini ya da bilebileceğini varsayıyor. *Örgüt çalışmasında insanı teşvik eden en önemli unsur, çalışmasının getirdiği sonuçlar üzerine bilgi sahibi olmasıdır.* Bu bilgilenmeden illegalite koşullarında partinin durumunu, vb. hiç kastetmiyorum. Kendi yaptığı işin sonuçları. Bunun illegalitesi yok, kendisi yapıyor.

Genel olarak örgüt çalışmamızda çok eksik olan yönlerimizden biri budur. Çalışmaların sonucunun bilinmesinin ne denli önemli olduğunu kavramış yönetici yoldaşlar bile bu konuda yeterli enerji göstermemektedirler. Aynı örneği sürdürürsek, *en iyi yöneticimiz bile,* yoldaş potaya şutu attığında sayı yaptıysa, sayı yaptığını bağırıyor. Fakat yine de yoldaşın kendisi potanın nerede olduğunu tam olarak görmüyor. Yönetici yoldaşlarımızın *çoğunluğu* ise şöyle yapıyorlar: Birisi 10 tane şut attı ve potaya iki tanesi girdiyse", "iki tane girdi" de demiyor, "8 tane kaçırdın" diyorlar.

Neden böyle yapıyoruz? Genel olarak örgüt çalışmasını ve onun dinamiğini bilmemekten böyle yapıyoruz. Örgüt çalışmasının mantığı hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığımız zaman *bilinç altında* bir çeşit savunma mekanizması işliyor.

Genel olarak tüm insanların düşüncesinde bir "normal dağılım eğrisi" vardır. Belirli sayıda herhangi birşey karşımıza geldiğinde (insanlar, otolar, ağaçlar, herşey olabilir) bunun bir kısmının orta olması gerektiğini düşünürüz. Örgüt içinde de öyle. İyi bir yönetici yanında çalışanların bir kısmına iyi, bir kısmına kötü, bir kısmına orta karar demek zorundadır gibi yanaşıyoruz. Sanki tüm yoldaşlar çok iyi çalışıyor dense tuhaf karşılanacakmış gibi geliyor.

Sonuç olarak, "normal dağılım eğrisi"nin örgüt içinde de ortaya çıkmasını elimizle teşvik ediyoruz. Bu şekilde bir çalışmada görevler içinden bir kısmı iyi yapılır, bir kısmı orta karar, bir kısmı yapılmaz. Bunda bizim bu şekilde bir görev dağıtımı yapmamızın etkisi yok mu?

Bir insanı böyle bir ilişkiye koyup sonra sonuçlarının çok başarılı olmadığına bakarak kötü komünist, ya da kötü işçi, kötü çalışan bir insan olarak değerlendirmek doğru değildir.

Her insan potansiyel olarak başarılı bir işçi, başarılı bir komünisttir. Genel olarak sınıflı toplumun ortamını partimizde elimizden geldiği kadar düzelttiğimiz bir çerçeveye ulaştıramazsak, doğal olarak bazı yetenekleri daha yüksek olanlar başarılı olacaktır. Ama, örgüt içinde yapabileceğimiz herşeyi yaparsak inanıyorum ki, bu söylediklerim kanıtlanır. Her insan potansiyel olarak başarılı bir işçi, başarılı bir komünisttir. Bazılarında bu daha gizlenmiş durumdadır, bazılarında açıktadır. Fakat görünüş bizi aldatmamalı, tüm yoldaşlarımızın eline başarılı olabilmelerinin araçlarını verebilmeliyiz. Bu yöneticiliğin bir borcudur. Her komünist bir yönetici olduğuna göre, sonuçta örgütün borcudur.

Buraya dek söylenenlerden çıkartılacağı gibi, yöneticinin elinde, kadro yaratmak için üç temel yol vardır: Birincisi, gerçekten üstün yetenekli insanları biraraya toplamak. Bu hiçbir zaman geniş ölçüde olanaklı değildir. Yaşamda böyle şey olmaz. Burada da normal dağılım eğrisi işler ve her örgütte çeşitli yetenek düzeylerinde normal insanlar biraraya gelir. Tümüyle üstün yetenekli insanlar bulamıyorsa, yönetici, ikinci yol olarak çevresindekileri sistemli, sıkı ve uzun dönemli bir eğitime sokar. Her insan potansiyel olarak şampiyon olma özelliğine sahip olduğu için, sistemli bir eğitimle yanındakileri başarılı bir insan haline getirir. Eğer bu ikisini de yapmak istemiyorsa, yönetici için son bir yol kalmıştır: Allaha dua etmek. Birisini bir göreve koyar ve sonra "inşaallah görevinde başarılı olur" diye dua eder.

Öyleyse yoldaşlar, bir kere daha altını çizerek söyleyeyim: Yukarıda ele aldığımız gibi hedef belirleme, *üretken davranış* için en temel araçtır. Mutlaka ana hedefler karşılıklı olarak tek bir kağıda yazılmalıdır. Tek bir kağıda yazılmalıdır ki, sık sık çabukça okunabilsin.

Sonuç olarak şöyle bir belgi getirebiliriz: "Dur ve hedeflerinle çalışmanı karşılaştır."

V.II. Övgü

Yukarıda, insanın başarılı ve verimli bir çalışma götürebilmesi için yaptığı çalışmanın sonuçları hakkında bilgilenmesinin canalıcı önem taşıdığına değinmiştik. Bu nokta, iyi bir yöneticinin ikinci olarak uygulaması gereken tutumun da nedeni olmaktadır.

Diyelim ki yönetici, yoldaşıyla birlikte görevin çerçevesini güzelce çizdi (görev tanımlama), görevin içine giren o günün en önemli hedeflerini belirledi (hedef belirleme) ve bunları bir kağıda yazarak bir kopyasını da yanındaki yoldaşına verdi. Göreve yeni başlayan insanın elindeki hedef belirleme kağıdına bakarak nasıl çalıştığını kendisinin değerlendirebilmesi kolay olmaz. Bu nedenle çalışmanın sonuçlarını bilebilme açısından özellikle ilk başlarda yöneticinin önemli katkısı olacaktır. Yönetici yoldaş görevi verirken en başta, görevinde başarılı ya da başarısız olduğu yanları hiç zaman geçirmeden en açık biçimde bu yoldaşa göstereceğini söylemelidir. Yönetici bunu söyleyerek ve söylediğini yaparak, ilk başlarda, yoldaşının çalışmanın sonuçları hakkında bilgi sahibi olması için kendisi özel bir görev yüklenmektedir.

Yöneticinin, görevli yoldaşın çalışmalarının sonuçlarını anında kendisine duyurabilmesi için iki yol izlemesi gerekir. (Bu söyleyeceklerimizin illegalite koşullarında çeşitli güçlükler yaratacağı bellidir. Ancak burada en çok verim getirecek yollardan söz etmek doğru olur. Bu söylenenleri illegalite koşullarına uyarlamak görevli yoldaşların üstündedir.)

1. Görevli yoldaşın çalışmaları hakkında detaylı notlar (rapor) tutmasını ve bu notları yöneticiye belirli aralıklarla iletmesini istemek.
2. İşin başlarında görevli yoldaşın yakınlarında durmak ve dikkatle izlemek, gözünü üzerinde tutmak.

Görevli yoldaş işinde oturduğu zaman bu ikinci yola gerek kalmayacak, çalışmanın gelişimi hakkında yoldaşın vereceği raporlar sorunu çözebilecektir.

Neden yönetici böyle davranacak, o yoldaşı başlangıçta yakından izleyecektir? Sorsam hepinizin aklına çeşit çeşit nedenler gelecektir. Oysa iyi yönetici bu yolu yalnızca *tek bir amaçla* tutar. Görevli yoldaşını yanlış yaparken değil, asıl olarak, doğru, iyi, güzel bir davranış yaptığında yakalamak için uğraşır. Ve hatta, böyle yapacağını başından kendisine söylemekte zarar değil, yarar vardır: "Ben, şimdi, iyi bir davranışını yakalayabilmek için seni izliyorum."

Yakalayabilmek deyimini kullanıyorum, çünkü başlangıçta en güzel çalışabilmek kolay değildir. Bu nedenle başlangıçta hatta övmek için güzel şeyler yapmasını beklemek de doğru değildir. Önemli olan, işin o aşamasında, istenen tutuma en yakın ne ise onu övmektir.

Tüm örgütler dünyasında alışılmış bir davranış vardır. Yönetici her zaman yanında çalışanın yanlışını yakalamaya çalışır. Partimizde bu tutumu tersine çevirmek gerekir. Komünist bir yönetici, mutlaka yanında çalışan yoldaşın doğrusunu yakalamaya çalışmalıdır.

İşte yoldaşlar, yönetici, yoldaşının doğru yaptığı, güzel yaptığı birşeyi gördüğü anda ne yapar? İkinci anahtarını eline alır ve yoldaşını över. *Övgü!*

Övgü nasıl yapılmalıdır? Genel olarak komünist bir çalışma içinde şöyle bir anlayış yerleşmiştir: Söyleyeceğin ne varsa organ toplantısında söylersin. İyi ya da kötü ne gördüysen bir yana not alırsın, organ toplantısına gelirsin ve orada söylersin. Bu tutum doğrudur, partinin temel çalışma yöntemidir. Ancak burada ilgilendiğimiz çerçeve içinde doğru olmayan bir tutumdur. Tam tersine yönetici, yoldaşının doğrusunu gördüğü *anda* zaman geçirmeden övmelidir. (Daha sonra, gerekli görürse organ toplantısına da konuyu getirebilir.) Ve de, neyi doğru yaptığını yoldaşa açıklıkla söylemelidir: "Şunu çok güzel yaptın, sen de mutlusun, ben de mutluyum, partimiz bundan yarar sağladı." Kısa, sade, fakat neyi doğru yaptığını, neden övüldüğünü söyleyerek.

Yönetici övgüde de, herşeyde olduğu gibi tutarlı olmalıdır. Örneğin o gün canı sıkkın, ya da işleri iyi gitmiyor bile olsa, eğer yoldaş iyi birşey yapmışsa, o yoldaş övülmelidir. İşlerin geneli iyi olmasa bile övgü kullanılmalıdır.

Dolayısıyla övgü nasıl yapılmalıdır konusunda dört noktaya dikkat edilmelidir:

1. Övgü toplantıları beklemeden, sıcağı sıcağına, kişi kişiye yapılmalıdır.
2. Neyin güzel yapıldığı iyice açıklanmalıdır.
3. Bu konuda tutarlı davranılmalıdır.
4. Övgü kısaca yapılmalıdır.

Böyle davranılırsa yeni görev alan yoldaş hangi noktaları iyi yaptığını, ya da nasıl davranırsa parti yönetimi tarafından iyi, doğru kabul edileceğini kesin olarak anlamış olur. Ve o tutum, sonrası için, o yoldaşın davranış kuralı olur, sürekli öyle davranır. Ötekisi, yani yanlışı düzeltme, olumsuzundan geliyor, yerine doğrusunu koymuyor. Bu ise insanın kendi pratiğinden doğru davranışı kuruyor.

Bir noktayı yinelemekte yarar var. Tüm görev süresi boyunca yönetici, görevli yoldaşın çevresinde dönüp, gözleyip övecek midir? Öyle birşey olmaz. Söylediğim özellikle görevin başlarında yapılması gerekendir. Başarılı çalışma, görevli yoldaş için standart durumuna gelmeye başladığında yönetici kendi işlerine ayrılacak, o yoldaşı çalışmasıyla başbaşa bırakacaktır. Bundan sonra, görevli yoldaş artık işinin girdisine çıktısına egemen olduğu için, başta hazırlanan hedef belirleme kağıdını zaman zaman çıkartıp, çalışmalarının neresinde övgüye hak kazandığını kendisini bulabilir, hatta kendi kendini kutlayabilir. Bu düzeyde artık yöneticiye gerek kalmaz.

Bu yöntem, başarılı çalışmayı yaygınlaştırmada çok etkin bir yöntemdir. Hele görev tanımlama, hedef belirleme güzel yapılırsa, kendisinden ne beklendiğini yoldaş açık seçik bilirse, ondan sonra da bu beklenenin bazılarını yaptığı anda takdir görürse, böyle bir davranış ilişkisi içinde ilerlerse, kısa zamanda herkes için iyi örgütçü, iyi yönetici olma şansı vardır.

Böyle bir övgü yöntemiyle çalışmak neden önemlidir?

İyi bir komünist örgütçü olmak isteyen herkes, en başta şu basit gerçeği hiç unutmamalıdır ki, insan koyun değildir. Hiçbir insan güdülmekten, manipüle edilmekten hoşlanmaz. Bu gerçeği tanımak ve buna saygı göstermek iyi örgütçülüğün başta gelen özelliklerinden biridir. İkincisi, tüm insanların kötü duygular duydukları şeylerden kaçma, iyi duygular edindikleri şeyleri ise yineleme eğiliminde olduklarını unutmamak gerekir. Bu nedenle yöneticilerin birlikte çalıştığı yoldaşlarında manipüle edilediklerı yolunda doğabilecek izlenimleri, en başta ne beklediğini ve kendisinin nasıl davranacağını söyleyerek ve bunu tutarlılıkla izleyerek ortadan kaldırmak ve sonra iyi yaptıkları şeyleri överek çalışması gerekir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi, bizde de yaygın davranış bu değildir. Yeni göreve gelen bir yoldaşı, genel olarak, önce çevredeki yoldaşlarla tanıştırırız. İşi hakkında genel bir konuşma yaparız ve sonra onu göreviyle başbaşa bırakır, ilk günden görevini iyi yapmasını bekleriz. Büyük olasılıkla yapmayınca da eleştiri gelir. O zaman "eleştiririz"!

Sonuç olarak, yerinde ve gecikmeden gelen övgü, örgüt insanının enerji kaynağıdır.

V.III. Eleştiri

Her örgütte yanlışlar karşısında eleştiri ve gerektiğinde cezalandırma, örgütsel amaçlara ulaşma, üyeler arasında uyumlu çalışmayı koruma açısından vazgeçilmez bir araç, her yerde ve her zaman uygulanan bir yöntemdir. Ancak, hele komünist partisinde eleştiri-özeleştiri örgütsel gelişmenin yasasıdır. Eleştiri-özeleştiri mekanizmasını düzgün ve geniş işletmeyen bir komünist partisinin iç dinamiği giderek ölür ve gelişmesinin, önüne koyduğu hedefleri gerçekleştirmesinin yolları tıkanır. Bu nedenle Stalin, *"eleştiri-özeleştiri komünist partilerinin büyüme yasasıdır"* diyor.

Bugün burada söz konusu edeceğimiz eleştiri, partinin genel eleştiri-özeleştiri mekanizmasının tümü değil, onun bir parçası, bir yönüdür. Yönetici ile alt yönetici yoldaş arasında, ikili, yüzyüze geçen eleştiridir. Organlarda, organ eliyle yapılan eleştiri-özeleştiri partinin genel çalışmaları açısından son derece önemli, burada konuştuğumuz çerçeveden de önemli fakat burada ele almayacağımız bir işleyiştir.

Sözünü ettiğim yüzyüze eleştiriyi, olabildiğince, partide eskimiş, görevlerini her yönüyle öğrenmiş, deneyimli yoldaşlara yöneltmekte yarar vardır. Bu yoldaşlar parti çalışmasında iyice deneyim kazanmışlardır. Bunlarla, örneğin, yeni bir görev verirken bile biraraya gelip hedef belirlemesi yapmanın çok bir gereği olmaz. Çoğu zaman bu tür yoldaşlara görevi verip, hedeflerini kendilerinin belirleyip, ama yine bir kağıda yazarak kopyasını yöneticiye getirmesi istenebilir. Sık sık ortaya çıkan uygulamalarımız bu söylediklerimi kanıtlar. Bu çeşit yoldaşlarla, onları doğru ya da doğruya yakın şeyler yaparken yakalamak üzere zaman yitirmenin de bir gereği yoktur. Bunu verdikleri notlardan izlemek mümkündür ve sorunun acilliği ortadan kalkmıştır. Zaten bu yoldaşlar doğru yaptıkları durumları farkedip, kendilerini kutlayabilecek denli nesnel bir çalışma tarzı içindedirler. O zaman böyle yoldaşlarla asıl yapılması gereken, yanlış yaptıkları noktalarda eleştiri yöneltmektir. Bu tutum doğal olarak övgüyü tümüyle ortadan kaldırmaz. Burada göreceli ağırlıklar söz konusudur.

Bu söylediklerimi bir başka biçimde anlatmaya çalışırsam, yöneticinin en dış halkasından, kendine en yakın çalışan, günün çoğunluğunu birlikte geçiren yoldaşlara doğru bir çizgi çizersek, en dışarıya en fazla övgü, en yakına daha fazla eleştiri şeklinde ağırlıkların yer değiştirmesi söz konusudur. Tabii her düzeyde, her ikisi de birlikte olmak şartıyla.

Şimdi yüzyüze eleştirinin nasıl yapılması gerektiğine daha yakından bakalım:

Önce şunu belirleyelim: Bu çeşit eleştiri yukarıda söylediğim gibi, asıl olarak görevinde uzunca bir süredir çalışmakta olan, dolayısıyla bu görevin nasıl iyi yapılabileceğini öğrenmiş yoldaşlara yöneltilmelidir.

Böyle deneyimli ve görevinin içini dışını bilen yoldaşın yaptığı yanlışa karşı yönetici eleştiriyi derhal, anında yöneltmelidir. Bu düzeydeki eleştiri için de organ toplantılarını beklemek pek doğru değildir. Kişi kişiye, sıcağı sıcağına yanlışı eleştirmek gerekir.

Yöneticinin, önemlice bir yanlışı öğrendiği anda ilk yapması gereken şey, olguları doğrulamaktadır. Olguları, kendisine yansıyan bilgileri doğru olup olmadıklarını denetlemektir. Bu önemlidir, çünkü hepimiz biliyoruz ki örgüt yaşantısında zaman zaman pekçok abartma, pekçok yanlış bilgilendirme ortaya çıkabilir ve telefon oyunu gibi ondan ona büyüyerek ilerleyebilir. Önce bu tehlikeyi ortadan kaldırmak, işin doğrusunu bilip bilmediğini denetlemek için bir kez daha söz konusu yoldaştan olayla ilgili bilgileri dinlemek gerekir.

Herhangi bir yoldaş hakkında gelen eleştiri ya da şikayetin doğru olup olmadığını mutlaka denetlemek gerekir. Ancak gelen bilginin doğruluğu öğrenildikten sonra, yanlışı yapan yoldaşa en kısa, en özlü biçimde ama en kesin anlatımla yapılan yanlışın ne olduğu ve neden yanlış olduğu anlatılmalı, bundan bizim de kendisi kadar üzüntü duyduğumuz söylenmelidir.

Genel olarak tüm yönetici yoldaşlarda eleştiriye övgüden daha fazla yakınlık vardır. Eleştiri yaygın olarak yapılır. Eleştiri konusunda yapılmayan ise şudur: Yoldaşlar eleştirdikleri anda o noktada dururlar. Yapılan yanlışı anlatırlar, örgüt için neden zararlı olduğunu ve belki kendilerinin de buna üzüldüklerini anlatırlar ve orada dururlar. Oysa, eleştirinin çok önemli bir yönü bu noktada durmamaktır. Tam tersine, kısaca yanlışı gösterip, üzüldüğümüzü de anlattıktan sonra, yanlışı yapan yoldaşa onun böyle bir yanlış yapmaya layık olmadığını, çok daha iyisini yapmış ve yapabilecek bir insan olduğunu, partinin ve kendimizin yoldaşa kesin olarak güvendiğimizi anlatan yine kısa birkaç şey söylemek son derece önemlidir. Yalnız bunları anlatabilmek için gerçekten *hissedebilmek* gerekir, bu tiyatro oyunu değildir.

Böyle bir eleştiri işletmenin önemli yanlarının bir kez daha altını çizelim. Bir kez, önemlice bir yanlış ortaya çıkar çıkmaz eleştiri yapmanın önemi vardır, yanlışın ne olduğu'nu açıkça tanımlamanın önemi vardır. Bu ikisi birlikte yöneticinin örgütün çalışmalarına egemen olduğunu gösterir. Böyle bir eleştiri, örgütte yerleştirilmeye çalışılan normun dışında bir tutumun, hele deneyimli yoldaşlar için hiçbir zaman kabul edilmeyeceğini de gösterir. Sonra, eleştiriyi yapan yoldaş, yanlışı yapan yoldaşı hiçbir zaman kişisel açıdan eleştirmeyeceği, tam tersine yapılmış olan bir *davranışı* ve yalnızca o davranışı eleştireceği için, kişiliğe yönelmiş eleştiri havası ortaya çıkmayacaktır. Dolayısıyla eleştiriyi karşılayan yoldaşın kendini savunma gereksinimi o denli az olacaktır. Sonra yöneticisinin tutarlı ve adaletli olduğunu böyle deneyleriyle kavramış olan yoldaşın, eleştiri karşısında yapılan hatayı rasyonalize etme, ya da suçu başkalarına atma gibi yollara başvurma olasılığı da az olacaktır.

Yüzyüze eleştiride, son derece önemli bir nokta daha vardır. Eleştiri kişiliğe değil, davranışlara yönelik olarak kısaca yapıldıktan sonra *biter.* Eleştiri yapılır ve sorun orada kapanır. Ondan sonra aynı yönde yeni eleştiri hak edecek bir davranış olmadıkça, o eleştiri söz konusu edilmez, hatta organ toplantılarına bile getirilmez.

İyi bir örgütçü, yoldaşlarına karşı insan olarak candan, müşfik, koruyucu fakat çalışmalara, davranışlara, sonuçlara karşı katı olmalıdır. Demokratik ya da otoriter yönetim biçimlerinden almamız gereken bu yanlardır. Sonuçlar karşısında katı, yanlışları kabul etmeyen, düşük verime, başarısız çalışmaya karşı ödünsüz, fakat kişiler karşısında anlayışlı ve koruyucu.

Davranışları eleştiren, insanı kayıran bir yönetim biçimi. Bunun için *duymak* gerekir. İnsanı kayırabilmek için, o insanı içinde duyabilmek gerekir. Bir yönetici, hem partinin, hem tek tek yoldaşlarının iyiliğini gözetmeli ve bunu karşısındakine de anlatabilmelidir.

V.IV. Sonuç

Buraya dek söylediklerimizi özetlersek, iyi bir yöneticinin en başta yapması gereken, görev verdiği yoldaşın görevini tanımlamak, hedeflerini belirlemek, hangi açılardan hesap isteyeceğini göstermek, alınan görevlerin nasıl iyi yapılabileceğini anlatmaktır. Bundan sonra özellikle yeni görev almış yoldaşları doğru bir çalışma yaparken, iyi birşey yaparken yakalamaya çalışmak ve övmek ve son olarak da, özellikle görevin içini dışını öğrenmiş yoldaşları yanlış yaptıklarında eleştirmek.

Böyle bir çalışma, partide çeşitli alanlarda görev yapan yoldaşları sonuçlar hakkında bilgilendirme gibi, başarılı örgüt çalışmasının en önemli araçlarından birini en güzel şekilde yerine getirir. Sonuçlar hakkında bilgilenme (feedback) son derece hızlı gerçekleşir.

Her yoldaşa çalışmalarında bir ısınma süresi tanımak gerekir. Dolayısıyla örgüt yaşamında görevlerin sık sık değişmemesi daha doğrudur. Ancak büyüme çağındaki örgütlerde bunun tersi işleyişler her zaman olmak zorunda kalıyor. Bu nedenle "örgütün içinde yaşadığı koşullar"ı bilince çıkartmalıyız. Soyutlama düzeyinde bir sorun yok ama durumları yaşamın içinde anlamaya çalışmalıyız. Bir yoldaşa görev veriliyor, ama hemen ardından, "yoldaş kusura bakma, o işi değil, şu işi yapacaksın" demek durumunda kalınabiliyor. O zaman *hoşgörü* örgüt teorisinde önemli bir öge durumuna geliyor. Övgü gibi, eleştiri gibi, hoşgörü de önemli bir ögedir.

Soyut düşünce düzeyinde de hızlı görev değişiminin kapısı açıktır. Görevlerin hızlı değiştiği örgütlerde çoğu kez görev tanımlama yerine, hatta hatta görevini kendisi tanımlaması için yoldaşa yetki verme. Özellikle Türkiye örgütlerinde böyle çalışmak gerekir demiştik. Demek ki her durumda yapılması gerekenler konusunda ipuçları vardır. Fakat bunların hiçbirisi yöneticinin sorunlarını ortadan kaldırmıyor. Bunların hepsi genel yaklaşımlardır ve yine unutmayalım ki, örgütte sorunlara getirilecek her çözüm yeni sorunları yanında getirecektir. Her çözüm bir uzlaşmadır, her çözüm insandan değerlendirme ister. Değerlendirme varsa mutlaka yanlışlar da vardır. Önemli olan yanlışı büyütmeden geri almaktır. Hoşgörü gerçekten son derece önemlidir.

Bu çalışma biçimini uygulayan bir örgütçünün zamanı da bol olur, kağıtlar, dosyalar arasında kaybolmaz. Partinin, ya da hangi düzeyde yöneticilik yapıyorsa o alanın daha genel ve önemli sorunlarıyla ilgilenmek, onlar üzerinde düşünmek olanağını bulur. Kendisini böyle bir konumda tutmak isteyen yönetici, birlikte çalıştığı yoldaşların kendi sorunlarını asıl olarak kendilerinin çözmelerini ister. Onlarla herhangi bir konuyu tartışırken *davranışsal, ölçülebilir* bir çerçeve içinde konuşur, kendisine de öyle konuşulmasını ister. Birlikte çalıştığı yoldaşlara "sorununu benim zamanımı değil, kendi zamanını harcayarak çözmelisin ve çözebilirsin" uyarısında bulunur. Ancak, gerçekten onların çözemeyeceklerini düşündüğü sorunlara el atar.

Bu kitapta örgütsel davranışın son derece genel bir çerçevesini çizmeye çalıştık. "Tutumları eleştir, insanı destekle." Bunu pratikte uygulamak, yetişkinliğe, ustalığa, değerlendirmeye bağlıdır. Birisi, "insanı düşünüyorum, davranışı eleştiriyorum" der, sonra "vay, bunu nasıl yapar" diye girdip ötekinin kafasını kırabilir. Ölçüsünü her yönetici yaşamda, somutta kendisi bulacaktır.

Örgütsel davranışta reçete arayışına gidersek bu söylediklerim yararlı değil, zararlı bile olmaya başlar. Birincisi, burada örgütsel ilişkileri ele aldık. Örgütsel ilişkiler ise çok daha geniş bir bütünün parçasıdır. Dolayısıyla bu bütüne bağlı olarak ele almak gerekir.

İkincisi, bir de bu örgütsel işleyişlerle somut yaşam arasındaki ilişki vardır. Çeşitli somutlardan çıkan genel eğilimleri belirledik. Bu demek değil ki, yaşamda her zaman böyle davranacağız. Öyle durumlar olacak ki, yeni gelen bir yoldaşı eleştirmek zorunda da kalacağız. Komünist partisinde örgüt sorununu tartışanlar olarak şunu unutmamak gerekir: Marks "komünistler pratik materyalistlerdir" diyor. Eleştirinin dozunu nasıl tutmak, ne kadar eleştirmek gerekir? Buna yanıt, yapılan hatanın yanısıra o denli çok şeye bağlı ki. Bu insan gelişiyor mu, geriliyor mu, bu koşullarda eleştirsem yararlı mı zararlı mı olur? Bin şeyin dikkate alınması gerekiyor. Bunlar nedir dediğimizde, diyalektiğin kâtegorilerini sıralayabiliriz. Herşeyi zaman ve mekan içinde ele almak. Genelle özel arasındaki ilişkiyi unutmamak. En azından reçete arayışı içine girmemek.

Sonuçta örgütsel sorunların çözümü yine sizlerin sırtınızdadır. Söylenen genel ilkeleri akılda tutan bir çalışma içinde sorunların çözümü daha kolaylaşacak, partimiz her açıdan kazançlı çıkacaktır.

Bu çalışma biçimi yalnızca partimizin yüksek verimle çalışması için değil, aynı zamanda yoldaşlarımızın hızla yetişmesi için de son derece yararlı bir çalışma biçimidir, en iyi örgütçüleri, liderleri yetiştiren bir okuldur.

Son olarak, burada ele aldığımız konuların önemli yanlarını belgileştirebiliriz:

1. Dur ve çalışmanla hedeflerini karşılaştır!
2. Çalışmayı başlatan hedefler, sürdüren ise sonuçlardır!
3. Sonuçları yoldaşınla paylaş!
4. Yoldaşını doğru yaptığıyla yakala!
5. Yanlış tutumu eleştir, insanı destekle!

Yalnızca kadın, yalnızca erkek mücadele veremez

Egem n kuvvet v kadının konumu

Burjuva araştırmacıları, kadın sorununun gerçek, temel nedenlerine inmeyi bırakın, sorunu, kadın-erkek ilişkileri biçiminde süsleyerek halkın önüne koyuyorlar. Oysa küçümsenecek olan, bu sorunun toplumsal ve sınıfsal kökenlerini görmezlikten gelenlerdir.

Günümüz toplumlarının çoğunda egemen olan evlilik biçimi tek eşli evliliktir. Tek eşli evliliğin ortaya çıkışından günümüze doğru gelişimine kısaca değinmemizin daha aydınlatıcı olacağına inanıyorum.

Tek eşli evlilik, babaları kesinlikle bilinen çocuklar yetiştirmek amacıyla, erkek egemenliği üzerine kurulmuştur. Çocukların babalarının kesinlikle bilinmesi gerekiyordu, çünkü bu çocuklar, babalarının servetlerinin dolaysız mirasçılarıydılar. Sadakatsizlik hakkı erkeğin tekelindeydi ve gün geçtikçe bu hak daha çok kullanılmaya başlanmıştır. Kadın ise böyle bir pratiği yeniden yaşamaya kalktığı için cezalandırıldı.

Tek eşliliğe kendine özgü niteliğini veren şey yalnızca bir tarafın – yani kadının – tek eşli olmasıdır. Tek eşliliği yönlendiren ve gerçekleştiren egemen kuvvet, doğal koşullar değil, ekonomik koşullardı. Tek eşlilik, ekonomik koşullar üzerine kurulmuş ilk aile biçimi olmuştur. Bu evlilikte bireylerin fikirleri alınmazdı, çünkü bu aşamada tek eşlilik, eşlerin sınıf durumları üzerine kurulmuştur.

Ezilen sınıflarda ise tek eşliliğin boyutları oldukça farklıdır. Bunu Engels'ten bir alıntıyla açıklamak daha aydınlatıcı olur:

"Cinsel aşk, ancak ezilen sınıflar içinde, yani günümüzde, proletarya içinde, kadınla kurulan ilişkilerin gerçek kuralı olabilir ve ancak proletarya içinde durum böyledir, bu ilişkiler toplum tarafından ister onaylansın ister onaylanmasın. Ama burada, klasik tek eşliliğin bütün temelleri yıkılmıştır. Proletaryada, tek eşlilik ve erkek üstünlüğünün, kendisinin korunması ve mirasçılara geçmesi için kurulmuş olduğu hiçbir mülkiyet bulunmaz, öyleyse, bu sınıfta, erkek üstünlüğünü yararlı hale getirmek için hiçbir uyarıcı yoktur. Üstelik, hatta bunu sağlamak için gerekli araçlar bile eksiktir, bu üstünlüğü koruyan burjuva hukuku, yalnızca mülk sahipleri ve onların proleterlerle olan ilişkileri için mevcuttur, tuzluya oturur, öyleyse para yokluğundan, işçinin karısı karşısındaki durumunda, koşullara göre, bambaşka kişisel ve toplumsal ilişkiler hüküm sürer. Ve üstelik, büyük sanayi, kadını evden kopararak emek pazarına ve fabrikaya gönderdiği ve onu çoğunlukla ailenin desteği durumuna getirdiğinden beri, proleterin evinde, erkek üstünlüğünün son kalıntısı da temelini yitirmiş oldu – belki tek eşlilikle birlikte töreye girmiş bulunan, kadınlara karşı bir kabalık artığı hariç... Sözün kısası, proletarya evliliği, sözcüğün etimolojik (kaynağa değgin) anlamında tek eşli biçimindedir, ama tarihsel anlamında, asla tek eşli biçiminde değildir." (F.Engels, *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*, Sol Yayınları, s.93-94)

Bu tarihsel açıklamadan sonra günümüze gelelim. Burjuva araştırmacıları, kadın sorununun gerçek, temel nedenlerine inmeyi bırakın, böyle bir tabiri küçümsüyorlar ve sorunu, kadın-erkek ilişkileri biçiminde süsleyerek halkın önüne koyuyorlar. Oysa küçümsenecek olan, bu sorunun toplumsal ve sınıfsal kökenlerini görmezlikten gelenlerdir.

Günümüz toplumlarında kadın, evdeyse evin hizmetçisi, çalışıyorsa hem hizmetçi hem de işçi olmaktadır. Bilimsel-teknolojik devrim, kadınların dışa açılımını çok büyük oranlara çıkarmıştır. Bundan sonra, kapitalist sanayide makinaların, günden güne mükemmelleşmesi sonucu, önceden, ağır bedensel güç gerektiren işlerin makinalarla yapılabilir hale gelmesiyle fabrikalarda çalışan erkek işçiler yerine kadın ve çocuklar, daha az ücretle çalıştırılmaya başlanmıştır. Bu konuda Marks şöyle der:

"Makinalar, bir ailenin bütün fertlerini emek piyasasına çıkararak, erkeğin işgücünün değerini bütün ailesine dağıtıyorlar. Böylece erkeğin işgücünün değerini düşürüyorlar." (*Günümüzde Kadınların Durumu*, Konuk Yayınları, s.105)

Burjuvazinin, proleter kadınlara, üretim dışındaki alanlarda da aşırı sorumluluklar vermesinin tek nedeni vardır. O da, kadınları, üretimde yer almalarının doğal sonucu olan toplumsal ve siyasal faaliyetlerden uzak tutabilmektir.

Seçme ve seçilme hakkı ise bir kandırmacadır. Özellikle seçilme hakkı yalnızca burjuva kadınların katılımının olduğu, kullandığı bir haktır.

Proleter kadınların omuzlarına yüklenen sorumluluklardan biri de ev işleridir. Lenin, kadınların yapmakla yükümlü oldukları ev işlerini şöyle nitelendiriyor:

"Bir kadının yapabileceği en barbarca ve en zahmetli iş, az rastlanır derecede bayağı bir iş ve herhangi bir şekilde kadının gelişmesini kolaylaştıracak hiçbir şeyi kapsamayan bir iş." (Aktaran, N. A. Kovalski, Y.P Blinova, *Günümüzde Kadınların Durumu*, Konuk Yayınları, s.11)

Kapitalist ilişkiler yalnızca proleter kadının köleliğini getirmez. Proleter kadınla birlikte proletaryanın köleliğini de yansıtır. Çarlık Rusyası'nın son dönemlerinde Nekrassov, Rus kadınlarına şu mısralarla seslenmiştir:

"Kader size üç acı pay ayırdı:
"İlki bir köleyle evlenmek,
"İkincisi, bir kölenin annesi olmak,
"Üçüncüsü, bütün hayatınız boyunca bir köleye itaat etmek."

İşte kapitalist ilişkiler, insanı böylesi kötü noktalara götürüyor.

Kapitalist devlet çerçevesi içinde kadınlara, erkeklerle eşit haklar sağlamayı amaçlayan bir burjuva kadın hareketi olan feminizm taraftarlarının söylediklerinin aksine kadınların kurtuluşu, yalnızca kadınların mücadelesiyle değil, proleter kadınların diğer sınıf kardeşleriyle birlikte omuz omuza yürüteceği kavgadan geçer. Lenin, "bir toplumda yaşamak ve ondan bağımsız olmak imkansızdır" demiştir. Yalnızca bu sözden yola çıksak bile şu sonuca varabiliriz: Bir toplumda yalnızca kadınların ya da yalnızca erkeklerin birbirlerinden bağımsız olarak mücadele yürütmeleri imkansız ve saçma bir iddiadır.

Kadının kurtuluşu, işçi sınıfıyla birlikte olacaktır. Çünkü insanın insanı sömürmesini ortadan kaldıracak tek güç işçi sınıfıdır. Lenin'in de dediği gibi "bu savaşım uzun sürecektir ve hem toplumsal tekniğin, hem de ahlakın köklü bir şekilde yeniden kurulmasını gerektirmektedir, fakat bu savaşım, komünizmin tam anlamda zafer kazanmasıyla son bulacaktır". (Lenin, *Toplu Yapıtlar*, İng. basım, c.30, s.409)

Zonguldak bize bu konuda çok güzel tablolar sergiledi. Yürüyüşlerde kadınlar en önlerdeydiler. Kurtuluşlarının işçi sınıfıyla birlikte olacağının kanıtlar gibi.

Sözlerimi, Mayakovski'nin "Aşk" adlı şiirinden bir dörtlükle bitiriyorum:

"Kadın ve erkeklerin hayatını
"Bizi birleştiren kelimeyle
"Birleştirmek lazımdır.
"YOLDAŞLAR".

Aynur Coşkun, İzmir



Kadın sorunlarını tartışalım

Sizlere uzun zamandan bu yana mektup yazmayı tasarlıyorum, fakat bir türlü vakit bulamıyorum. Çünkü hem evde çalışıyorum, hem konfeksiyonda. Cumartesi, pazar bile yok, devamlı çalışıyorum. Sırası geliyor ki, gazetemizi okumaya bile zaman bulamıyorum. Fakat en azından geceleri bir saat okumaya özen gösteriyorum. Fakat çok yoruluyorum. Derneğimize bile çok gidip gelemiyorum.

Derneğimizde, kadın sorunları gündeme gelmiyor. Gazetemizde de kadınlarla ilgili yazı az çıkıyor. Kadın hakları olmadan devrim olmaz deniyor ve öyle kalıyor. Oysa nedense toplumda pep ikinci sınıf gözüyle bakılıyor, aşağılayıcı kelimeler hep kadınlara söyleniyor. Neden? Yani bizler kadın olduğumuz için mi hep sömürü altında ve ikinci sınıf olacağız?

A.Şen, Paris

Cezaevinden yazan yoldaşımızın hızlı gelişen savaş olaylarına ilişkin, partiyle paralellik taşıyan değerlendirmesi:

Emperyalizmin liderliği

Kuveyt sorunu aslında bir bahane oldu. ABD'nin amacı Ortadoğu'ya tamamen yerleşmek, orada gücünü, liderliğini daha da pekiştirmek.

Savaş konusu ortalığı iyice karıştırdı. Asık yüzlerini ne kadar gizlemeye çalıştılarsa da, bunu tam anlamıyla yapamadılar.

Savaşın bütün amacının petrol olduğunu, bir takım insanların çıkarı uğruna olduğunu bugün çoğu insan görmekte. Saddam yayılmacı siyasetiyle, Ortadoğu'da egemenlik kurmaya çalışıyordu. Diğer yandan başta ABD olmak üzere diğer müttefikleri de o bölgede belli bir egemenliği daha da pekiştirmek amacındalar. Diğerleri de aynı şeyin peşindeler. Hepsinin böyle düşünmesi, sonunda güç oranında bir paylaşıma gitmeyi getiriyor. Yeniden düzenleme(!) ve paylaşım hesapları yapılmaya başlandı.

Müttefikler şimdilik bütün görünüyorlar ama herkes ayrı ayrı çıkar hesapları yapıyor ve sonucun herkesin çıkarına uygun olmayacağı anlaşıldığı an çatlamalar başlayacak. Bu arada Türkiye de yıllardır tasarladığı politikaları bir bir hayata geçirmeye çalışıyor. Tüm bunların üzerine daha çok şey söylenir elbet ama olayın kaba hatları böyle.

Öte yandan, ABD'nin bu denli ısrarlı olmasındaki amaç, böyle bir savaşla elindeki, deneyemediği silahları denemek, bunların reklamını yapmak, silah pazarını yeniden canlandırıp, güçlendirmek. Asıl olarak da büyük güç gösterisiyle halkları sindirerek her yerde daha rahat edebilmek. Şimdilik meydan boş.

Meydan tamamen ABD ve özellikle İngiltere'ye kaldı. Diğerleri ise bu meydanda yer kapmaya çalışıyorlar. Yoksa şurası açık ki, ABD ve İngiltere meydanda kendilerinden başka at görmek istemiyorlar, ama bazı yerlerden geçebilmeleri için kimilerinin yardımına, köprü desteğine ihtiyaçları var.

Bu durum hepsinin çıkarına uygun. Ama sorun pastadan pay almaya gelince, pastanın başında herkes elindeki çatalı bıçağı birbirinin gözüne sokmaya çalışacaktır.

Öte yandan Sovyetler, kah tarafsız görünüyor, kah müttefiklere destek veriyor görünüyor. Kendi içi ise bir kazan gibi kaynıyor. İzleyebildiğim kadarıyla eskiye oranla iyi şeyler de oluyor. Eğer bir olumlu değişim olacaksa biran önce olmalı ve yerini tutumunu almalı diye düşünüyorum. Yoksa halklar açısından çok büyük fırsat kaçırılmış olacak.

Şu işe bak, yüzbinlerce ton bomba atılıyor bir kente, bir ülkeye. Ölü ve yaralı sayısının yüzbinlerin çok çok üzerinde olduğunu düşünüyorum. Tek kelimeyle insanlık kalmamış bu savaşı çıkaranlarda ve böyle savaşlarda. Halkları kırıp geçiriyorlar, oluk oluk kan içiyorlar. Tüm bunlar üzerine sayfalar dolusu yazılır.

Şimdi tüm Ortadoğu halkları korku ve endişe içinde yaşıyor. Doğal olarak Türkiye'de de insanlar büyük bir endişe içindeler. Biz cezaevine bir füze gelse kim ne yapabilir diye düşündük taşındık. Sonunda füzenin gündüzleyin ve havalandırmaya düşmesinin en hayırlısı(!) olacağına karar verdik. Füze yere çakılmadan yakalayabilirsek, hem patlamayı önleriz, hem bir füze sahibi oluruz, hem de böylece ölümden kurtulmuş oluruz.

Haksız savaşlara sonuna kadar hayır!

Sinan Çetiner, (...) Cezaevi

1990-1991 Gençlik Örgütünün Stratejisi

A- KAZANMAK İSTEDİĞİMİZ KESİM

1. Öğrenci gençlik:

a) Yüksek öğrenim gençliği: Öğrenci derneğinin olmadığı birimlerde devrimci, demokrat gençlik. Öğrenci derneğinin olduğu birimlerde öğrenci derneği üyeleri ve üyelerin dışında kalan sola yakın–kendisine demokrat diyen–öğrenci gençlik.

b) Orta öğrenim gençliği: Endüstri meslek liseleri, teknik liseler, çıraklık eğitimi veren okullar ve liselerde sol ve sola yakın öğrenci gençlik.

2. İşçi-işsiz, köylü gençlik: Öğrenci gençlik örgütlenmesi içinde yer alan yoldaşlarımızın işçi-işsiz örgütlenmesinde daha da yoğunlaşması gerekmektedir. İşçi-işsiz gençlik örgütlenmesinin artmasıyla birlikte, öğrenci gençliğin küçük burjuva yönleri hızla eriyecek, işçi sınıfı kültürü alması yaşamda kolaylaşacaktır. Bölgede köylü gençlik varsa, yoksul köylü gençlik örgütlenmesi öne alınmalıdır. (Maddelerde öncelik sırası yoktur. Önceliği bölgenin nesnelliği belirleyecektir.)

B- ÖRGÜTSEL STRATEJENİN ÖZÜ, ODAK NOKTALARI, TEMEL GÖREVLERİ VE BİLGİLERİ

1. Mali alanda yaratıcı ve sonuç alıcı çalışmak.
2. Örgütlenmeyi yükseltmek parti dokusunu sıklaştırmak.
3. Eğitim.
4. Legal odaklar kurmak.
5. Propaganda ve ajitasyonu yükseltmek.



1. MALİ ALANDA YARATICI VE SONUÇ ALICI ÇALIŞMAK

a) Mali kaynak yaratmada, merkezden fon beklemeden kendi olanaklarımızla yürüyecek projeler belirlemek ve yaşama geçirmek.

b) Her yoldaşımızın mali alanda yaratıcı düşünmesini sağlamak ve denetlemek.

c) Kart, kitap, kaset, kalem vb. satışları yapmak, standlar açmak, toplu çalışma, elişi vb. çalışmaları örgütlemek ve yaşama geçirmek.

2. ÖRGÜTLENMEYİ YÜKSELTMEK PARTİ DOKUSUNU SIKLAŞTIRMAK

a) Orta öğrenim gençliği ve işçi-işsiz gençlik örgütlenmesini hızlandırmak.

b) Parti üye sayısını dört katına çıkarmak, yeni hücreler, okuma grupları oluşturmak.

c) Yönetici sayısı az, yönetici yetiştirmek.

d) Merkez organı tüm örgütlenme çalışmalarının belkemiği yapmak.

e) Planlı çalışma ve odaklaşmayı gerçekleştirmek.

f) Merkezi bilgilendirme, onbeş günde bir yazı, ayda bir rapor uygulamasının denetimini artırarak sürdürmek.

g) Güvenlik birimi kurmak.

h) Her hücre toplantımızda görüşülecek değişmez gündem maddelerimiz, eğitim/mali sorun/yığın ilişkileri/yapılacak işler.

ı) Kararlar alıcı, hedefler belirleyici toplantılar yapmak, hedeflerin uygulanışını denetlemek.

i) Merkez organın ve yayınlarımızın dağıtımını artırmak ve daha fazla çoğaltmak.

3. EĞİTİM

a) Merkez organ temelinde eğitimin her hücrenin değişmez gündem maddesi olması. Belirlenen merkezi eğitim konularını aksatmadan sürdürmek. Zaman yetersiz olursa tek gündemi eğitim olan ek toplantılar yapmak.

b) Merkezi eğitim konuları dışında ihtiyaca göre ve alttan gelen istekler doğrultusunda ek eğitim konuları belirlemek ve en kısa sürede eğitimini yapmak.

c) Her yoldaş ya da sempatizanın bireysel okumasının hızlandırılması ve bunun denetimi.

4. LEGAL ODAKLAR KURMAK

a) Gençliğin ekonomik-demokratik sorunlarına sahip çıkan ve bu temelde mücadele perspektifi belirleyen, her türlü sosyal-kültürel etkinliği yapan bir demokratik yığın örgütü kurmak. Süreç içinde sosyalist yığın örgütüne dönüştürmek.

b) Legal bir gençlik yayını çıkarmak.

5. PROPAGANDA VE AJİTASYONU YÜKSELTMEK

a) Bulunduğumuz alanda gençliğin güncel sorunları temelinde eylemlere ve eylem örgütleyen mekanizmalara katılmak.

b) Güçlü olduğumuz birimlerde ekonomik(akademik)-demokratik içerikli yığınsal eylem örgütlemek, en önde dövüşmek. Ekonomik-demokratik sorunları devrim savaşımına bağlayan propaganda ve ajitasyon yapmak.

c) Gençliğin eylemliliğini yakından takip etmek, haberi alınan her eyleme – ideolojimize ters düşmeyen – yığınsal katılmak. Gençliğin en geniş kesimini katabileceğimiz eylemler örgütlemek.

d) Bulunduğumuz bütün birimlerde afişleme, kuşlama, bildiri dağıtma, yazılama vb. eylemlilikleri arttırmak ve merkezileştirmek. Her birim toplantısında bu çalışmaların planlanması.

e) Bulunduğumuz her fakülteye, öğrenci gençliğin eylemliliğini değerlendiren ve yön veren, teorik ve ideolojik konulara açılım getiren, günlük siyasal ortamı değerlendiren, fakülte özelinde fakülte sorunlarını içeren merkezi panolar asmak. Pano konuların diğer siyasi yapılara ve yığınlara tartışmaya açmak. Panoyu örgütleyici olarak kullanmak.

Gençlik Bürosu, İstanbul

Ortadoğu'da, savaş bütün acımasızlığıyla sürerken, Marmara bölgesinde dağıtılan bildiriyi yayınlıyoruz:

YAŞASIN HAKSIZ SAVAŞA KARŞI DEVRİMCİ EYLEMİN BİRLİĞİ

Varlığı boyunca dünya barışının koruyucusu olmuş sosyalist sistemin yıkılmasıyla, emperyalizm rakipsiz kaldı. Emperyalist düşman kardeşler düşmanlıklarını anımsadılar. Emperyalizm girmiş olduğu bunalımdan, sosyalist sistemin yıkılmasıyla da kendisini kurtaramadı. Bunalım daha da derinleşmeye, emperyalist ülkelerdeki ekonomik kriz artmaya devam etti. Bunalımdan en çok ABD, İngiltere ve İskandinav ülkeleri etkilendi. Almanya'nın, Doğu Almanya ile birleşmesi, Japonya'nın Uzakdoğuda tek güçlü ülke olması, bu iki ülkenin bunalımdan az etkilenmelerini getirdi.

Ortadoğu'da birinci ve ikinci dünya savaşları sonrasında oluşturulan denge, sorunları da bünyesinde taşıyordu. Filistin sorunu, İsrail-Arap çekişmesi, Kürt sorunu, Arap milliyetçiliği, Sünni-Şii ayrılığı vb. Sürekli kaynayan kazan durumunda olan Ortadoğu'da hegemon olmak, emperyalistleşmek isteyen, orta derecede gelişmiş kapitalist bir ülke olan Irak, Kuveyt'i işgal ve ilhak etti. Buna ilk tepki kendi içlerinde ekonomik krizi en derinden yaşayan ABD ve İngiltere'den geldi.

ABD ve İngiltere'nin başını çektiği emperyalist ittifak, körfez sorununu anlaşmalarla barışçıl yönden çözeceklerini söyledi. Irak'a uygulanan ekonomik ambargoyu çok kısa tutup, şartlarından kesinlikle ödün vermeyen görüşmeler yaptılar. Emperyalistler biran önce savaşmak istiyorlardı. Barış senaryolarını savaşa karşı olan toplumsal muhalefete barışçıl görünmek zorunda oldukları için oynadılar.

ABD, sözde çok önemli olmayan ama yaşamda zorunlu olan dünya petrolünün yüzde 40-45'ini oluşturan Ortadoğu petrollerini denetimine almak, emperyalist ülkeler arasındaki liderliğini sürdürmek, kanayan aynı zamanda güçlenen bir solun olduğu Sovyetler Birliği'ne müdahele şansı bırakmamak ve Sovyetler Birliği'ne yakın olmak amacıyla Ortadoğu'ya yığınak yaptı ve diğer emperyalist ülkelerle birlikte savaşı başlattı.

''Emperyalizm var olduğu sürece gerçek barış sağlanamaz.'' '' Barış emperyalistler için savaşa hazırlık dönemidir.'' Emperyalizmin özü talan, sömürü, kâr ve kandır. İnsanları kâr için yoketmek, birbirine kırdırmak, yaşama ve insana karşı olmak emperyalizme özgüdür. ABD ve tüm emperyalizm devrimcilerin baş düşmanıdır. Irak yönetimi ve Saddam, Halepçe'de binlerce Kürt'ü katletmeleriyle, Kuveyt'i işgal ve ilhak etmeleriyle faşistliklerini bin kez kanıtlamışlardır. ''Düşmanımın düşmanı dostumdur'' ilkesi devrimciler için değildir.

Türkiye burjuvazisi savaşta da emperyalist zincire eklenmiş, fiili olarak savaşa girmiştir. İncirlik'ten kalkan uçakların Irak'ı bombalaması bunun kanıtıdır. Ayrıca uçakların ABD'ye mi ait, Türkiye'ye mi ait olduğu muğlaktır. Burjuvazinin işçi sınıfı ve emekçi halk üzerindeki baskısı savaşla birlikte daha da artmıştır. Burjuvazi zam yaparak, grevleri erteleterek, demokratik yığın örgütlerini kapatarak, işten çıkartmaları arttırarak, yakınlaşmakta olan ölümünü savaşla birlikte uzatmaya çalışıyor.

Savaş işçi sınıfı hareketinin eski keskinliğiyle sürmemesine neden olmuştur. İşçi sınıfının ve tüm emekçi halkın ekonomik demokratik hakları gasp edilmiştir. Bu durum, işçi sınıfının burjuvaziye karşı kinini kabartmıştır.

Savaşla birlikte burjuvazi, Türkiye Kürdistan'ına baskılarını artırmıştır. Köylerin boşaltılması, evlerin basılması, Kürt halkını göçe zorlamalar, burjuvazinin korkusunu açıkça gösteriyor. Savaş devlet terörü için bir bahanedir. Baskılardan zorbalıklardan yılmadan mücadelesini sürdüren yiğit Kürt halkına bin selam.

Savaşa karşı yükselen toplumsal muhalefeti, sosyal demokratlar burjuva kanala akıtmaya çalıştılar, ama olmadı. Kısa sürede pes edip, ''milli çıkarlarımız tehlikeye girdiğinde hep beraber oluruz'' demek zorunda kaldılar.

Bugün gericiler de savaşa karşı olduklarını, hatta emperyalizme karşı olduklarını söylüyorlar. Bunlar işçi sınıfımızı ve emekçi halkımızı çağ dışı, kara bir düzene götürmek isteyenlerin yalanlarıdır. ''Savaşa karşıyız, emperyalizme karşıyız'' gibi güzel kılıfların içinde ne kadar gerici, ne kadar çağdışı bir düşüncenin yer aldığını hepimiz bilmeliyiz.

Emperyalizme karşı olmak son tahlilde, sosyalizmi savunmak ve onun için mücadele etmektir. Savaşa karşı olmak sonuçta dünyada savaşların olmayacağı sistemi savunmak, işçi sınıfının savaşını desteklemek demektir. Dinci-gericilerle savaşa karşı, emperyalizme karşı vb. her türden ittifak yapılamaz, yapılmamalıdır. Parlak süslü kılıflara aldanmayalım, kılıfın içine bakalım.

Arkadaşlar, bu emperyalist-haksız savaşa karşı, gelin halkın en geniş katılımını sağlayacağımız yığınsal eylemler örgütleyelim. Eski düşmanlıkları, rekabeti bırakalım. Hiç olmazsa bu somut, demokratik sorunda, ayrı duralım ama burjuvaziye hep birlikte vuralım. Toplumun savaşa karşı tepkisini burjuvaziyi karşısına alacak bir öfkeye dönüştürmek için, yığınlardan kopmadan, yığınlarla birlikte eylemler örgütlemek ve yapılan bu eylemlere katılmak bütün devrimcilerin görevidir.

– Yaşasın, haksız savaşa karşı devrimci eylemin birliği!

– İşçinin savaşı haksız savaşa karşı!

– Yaşasın ulusların kendi kaderlerini tayin hakkı!

– Yaşasın proletarya enternasyonalizmi!

Devrimci Gençliğin Sesi

Her seferinde değişik bir yöntemle baskı yapıyoruz

Koltuklarını nlara dik n yapacağız

Fabrikada çok güzel bir birliğimiz var, alınan karar hemen uygulamaya geçer. Sorunumuzu toplu halde sendika şubesinde gündeme getiriyoruz. Bütün işçilerin o sorundan haberi oluyor.

Çalıştığım bir tekstil fabrikasındaki durumu ve işçilerin yapısını anlatacağım.

Bu fabrikada 8 aydan beri işler durgun. Makinalar üçte bir kapasitede bile çalışmıyor.

Yoğun miktarda işçi paralı çıkış yaptı, yani tazminatını alıp çıkanlar oldu. Bu uygulama işçi için zararlı olmasına rağmen işten çıktılar. Arkasından SSK'daki doktorlardan parayla rapor alıp çıkanlar oldu. Bu şekilde, 4000 liraya doktorlardan sağlıksız, çalışamaz diye rapor alanlara şahit oldum. Ayrıca bu arada emekli olanlar da çok oldu. Yerine işçi alınmadı.

Fabrika özel sektöre devredilecekti, hatta para bordrolarımızda (...) Holding A.Ş. diye yazılmaya başlandı. Duyduğuma göre holding, çalışan işçilerin 8-9 senelik işçi olmasını istiyormuş. Bu fabrikada ise, 15-17 sene arası çalışmış işçiler bile var zaten.

Toplu sözleşmeye oturduğumuzdan beri, işleri temelli durdurdular. Zannedersem bunu da akort sistemi yüzünden yaptılar. Çünkü toplu sözleşme bitince işçinin ücreti eskiye nazaran yüksek ödeniyor. Bu da onların işine gelmiyor. Bu yüzden akort sistemini kaldırdılar, herkes ücretli çalışıyor.

Biraz da sendikanın tutumunu ve durumunu anlatacağım. Sendikamız Türk-İş'e bağlı Teksif sendikasıdır. İşverenden yana, yöneticileri sağcı, geri bir sendikadır. Tekstil dalında işçilerin bütün mücadelesi sendika yönetimine karşı olmuştur ve oluyor. Bu nedenle hedefimiz, bir sonraki kongrede sendika yönetimini ele geçirmek ve yönetime gelenleri çok iyi seçmek. Kongreye bir sene var ama bunun çalışmasını şimdiden yapıyoruz.

Şimdi koltukta oturanlara rahat vermiyoruz, vermeyeceğiz. Her seferinde değişik bir yöntemle baskı yapıyoruz. Bunları sırayla yazarsak:

1- İşyeri temsilcisi ve sendikacıların oyla yönetime gelmeleri fikrini fabrikaya yaydık ve posta posta sendikada toplantı yapıp gündeme getirdik. Kabul edilmedi. Edilmesin, ne yazar! İşçi en azından böyle bir hakkı olduğunu kavradı ve onların ne kadar işçi yanlısı(!) olduğunu öğrendi. Şimdi sendikaya gidildiğinde sürekli bu konu gündeme geliyor.

2- "Toplu sözleşme için taslak hazırlayın, tartışalım" dedik. Posta posta sendikaya gittik. İstenen beş-altı sosyal hakkın dışında birşey söylenilmedi ve yapılmadı. Biz de her postadan, her daireden birer elçi seçerek, taslak hazırlanması kararı aldık ve yaptık. Taslakları sendikanın tüm şubelerine gönderdik. Bir tane de genel merkeze gönderdik. Tanıdığımız olan illerde, şubeye değil, işçilere gönderdik. Tanıdığımız olmayan illerde şubeye gönderdik. Şubeler ve genel merkez çok rahatsız olmuşlar. Bunu kendileri dile getirdiler.

Sonra, genel merkezin, 28 ilin toplu sözleşmesi için, bir taslak çıkarmakta olduğunu duyduk. Yine sık sık sendikaya gidip, bu taslağın işyerlerine ya da şubeye asılmasını istedik. Sendikanın işçiler için istediği istemleri bilelim dedik. Taslağı göstermediler, böyle bir taslak yok dediler. Defalarca gitmemize rağmen göstermediler, çünkü bizim hazırladığımız taslağın hiçbir maddesi yoktu. Hele idari maddeler, hiç bunlardan söz bile edilmedi. Biz de sendikayı basıp, basını çağırdık. Yönetimin işverenden yana olduğunu bir kez daha sergiledik.

İşçilerin yapısına gelince. İşçilerin çoğunun, devlete güveni kalmadı. Yalan söylüyorlar, oyalıyorlar, hem basında hem televizyonda işveren savunuluyor, diyorlar. İşçi hakları çiğneniyor, insan hakları çiğneniyor, işsizlik almış başını gidiyor...İnsanlar yaşayamıyacak hale geldi. Herşey işverenden yana işliyor diyorlar.

Bu sefer iş bana düşüyor. Ve şunları söylüyorum. Türkiye'de yüz zengin var. Asker, polis, partiler onlara çalışır, onlar tarafından yönlendirilirler. Belirli bir programı vardır. Onun dışına çıkmazlar. İşçi haklarını hep gücüyle almıştır. Almak için de mücadele vermek gerek. Bizim gücümüz var, başka birşeyimiz yok. Halkın gücü birleşince iktidara gelir. İktidara gelince sömürü kalkar, herkes çalışır, herkes tüketir, kimse kimsenin tarafından sömürülmez yani eşitlik sağlanır.

Fabrikada çok güzel bir birliğimiz var, alınan karar uygulamaya geçer. Sorunumuzu toplu halde sendika şubesinde, gündeme getiriyoruz. Bütün işçilerin o sorundan haberi oluyor. Ve sendika yönetiminin görevini ne kadar yaptığı da gözler önüne seriliyor.

Fabrikada komite kurduk. Komite tam rayına oturmadı. Bir de alt komite kurmaya çalışıyoruz. Zannedersem üst komitenin rayına oturamaması, alt komitenin kurulamadığından kaynaklanıyor. Çünkü alınan kararı aşağı yaymakta zorluk çekiyoruz. Alt komitelerin kurulması için kesin karar aldık.

Başta söylediğim gibi, işler fazla olmadığından, işçilerle konuşmamız, tartışmamız daha iyi oluyor. Geçen gün Körfez kriziyle ilgili bir konuşma oldu. Bazı işçiler Saddam haklı, bazı işçiler Amerika haksız dediler. Bazıları da Özal Amerika'dan borç almış, savaşa girerse borçları silinecekmiş dedi.

İşçiler Özal'a gelince çok öfkelendiler. Tabi onun çocukları savaşa gitmeyecek, bizim çocuklarımız gidecek, umrunda mı? Ölürse bizim çocuklarımız ölecek. Ben de şunları söyledim:

Bu savaş haksız bir savaştı. Zenginler petrol için savaşıyor. Herkes biraz pay alayım, sermayemize sermaye katalım diyor. Savaşta kim olursa olsun, bunda halkların suçu, payı yoktur. Düşmanlığımız yok onlara. Onlar da eziliyor, biz de. Bizi kullanan devletlerin, zenginlerine düşmanız. Böyle savaşa hayır demek gerekir. Ama işçi sınıfının hakkını savunan, ulusların hakkını savunan, insanlığın hakkını savunan insanların savaşında olmalıyız. Bizim için yararlı savaş budur dedim.

Arkasından dedim ki, bütün sendikalarda "savaşa hayır" diye bir eylem kararı gündemde, ama bizim sendika içlerinde yok. Böyle bir eylem kararı çıksa, var mıyız? Eylemde olanlar elini kaldırsın. Herkes elini kaldırdı. O kadar sevinmiştim ki, içimden herkese sarılmak geldi.



Tabi bu arada işveren de boş durmuyor. İş yok diye sivil savunma bir buçuk saatlik bir ders verdi. İşçilere silah kullanma, silah tanıtma, korunma yöntemleri öğretilecek sanıldı. Onlarsa milliyetçilikten, insan ölümüne sebep olan silahlardan ve korunma yöntemi olarak evlerde birer odayı sığınak yapmak dışında başka birşey sözetmediler. İşçiler soru yönelttiler, "bilemem" dedi. Sivil savunma bazılarını da "siyasete girer" diye cevaplamadı. Bu da işçilerin canını sıktı. İki sıra halinde (sağda-solda olmak üzere, ortada boşluk vardı) oturuluyordu. Sivil savunma, ileriye geriye, gidip gelip konuşma yapıyor, işçiler o arkasını döndükçe dalga geçiyorlardı. Bir işçi şunu söyledi, "sen önce kendini eğit, savaşı yapanlar senin gibi kafasız Araplar" dedi. Sivil savunma Arapmış. Söyleyen de Mardinli bir Kürt işçi idi. O salondan geçici olarak çıkmıştı. Yani sivil savunmadaki adam bunu söylerken yoktu. İşçileri tuttu bir gülme, artık ne söylerse söylesin kimse ciddiye almıyordu, dalga geçip, gülüyordu.

Eğitim(!) salonundan çıktık, geliyoruz. Biri şöyle dedi: "Evi olmayan ne yapsın, evi muntazam olmayan ne yapsın? Daha düne kadar gecekonduları yıkıyorlardı. Şimdi ev odasından, sığınaktan bahsediyor, kafasız adam. Bizi uyuttuğunu sanıyor. Savaşta çoğumuz ölür, bu da onların umurunda bile değil."

Evet, koltuklarını onlara diken yapacağız.

R.B., Ege

Şırnak'ta üretim araçları olan katırları vurulan halk ile güvenlik güçleri arasında çatışma çıktı

Burjuvazinin katilliğine bir örnek daha

Irak'la savaşın verebileceği tatminden süreç içinde yoksun kalan burjuvazi, Kürt halkı üzerindeki baskı ve zalimliğinin pervasızlığını arttırdı. Savaş hali nedeniyle, Kürt halkını sıkı tutmaya çalıştı, çalışıyor.

Körfez krizi nedeniyle, askeri yığınağını, Kürdistan toprağında, yeni bir ordu daha kurabilecek düzeyde artıran burjuvazi, tüm çabalarına karşın savaşa giremedi. Kendisine yeni olanakların açılacağını düşündüğü bu savaşa psikolojisini de iyi hazırlamıştı.

Irak'la savaşın verebileceği tatminden süreç içinde yoksun kalan burjuvazi, Kürt halkı üzerindeki baskı ve zalimliğinin pervasızlığını arttırdı. Savaş hali nedeniyle, Kürt halkını sıkı tutmaya çalıştı, çalışıyor.

Savaşın bitme tarihinin hemen hemen herkes tarafından rahatça görülmeye başladığı günlerde, burjuvazi katilliğine bir örnek daha verdi.

Şırnak yakınlarındaki Türkiye Kömür İşletmeleri'nin maden ocaklarına artık kömür toplamaya gelen kadınlı-erkekli halk, taşlarla- sopalarla kendisine engel olmak isteyen güvenlik güçlerine karşı çarpıştı. Güvenlik güçleri, halkın üzerine ateş açtı ve özel olarak üretim aracı olan yüzlerce katırı vurdu.

Bunun üzerine sloganlar atarak Şırnak merkezine gelen halk, üzerinde "ne mutlu Türküm diyene" yazısı bulunan Atatürk anıtını tahrip etti. Şırnak askerlik şubesi ve hükümet konağının camları kırıldı. Halkın üzerine ateş açıldı. Çatışmada halktan üç kişi ve "havaya sıkılan mermilerden kopan elektrik tellerinin düşmesi" sonucu bir asker öldü.

Olaylar sırasında sosyal demokrasinin adamları, yine bildik tavırlarını sergilediler. Devletin görevlilerine, halkın üzerine saldırmanın, malına kıymanın hesabını soramazlardı, sormadılar da. Halkı evlerine dönmeye, kimilerinin söylediklerine kanmamaya ikna etmeye çalıştılar. Ne kadar halkçı olduklarını da, halktan yana olmayarak gösterdiler.

Böyle patlamaları önlemek için göz boyamayı da elden bırakmayan burjuvazi, tam da savaşın en "hararetli günlerinde", "bu karışıklıkta kandırabildiğimi kandırırım" hesabıyla, Kürtçeye ilişkin düzenlemelerinin tasarısını ortaya attı.

Kimileri, bunu, fazlaca ciddiye alıp burjuvaziyi, kuzu postuna bürüyerek, neredeyse Kürtlere dost ettiler. Anlaşıldı ki, halk bunu yutmuyor, bu kez de döndüler, bu iş böyle mi yoksa şöyle mi olur ile kafa karıştırmaya çalıştılar.

Herhalde bu bir alamet ki, işin iç yüzünü söyleyen çıkmadı. Aslında, ne yapılıp edileceğinden bolca konuşulduktan sonra çıkartılan yeni yasa, halkımızın çoktan delip çiğnemiş olduğu eski yasanın namusunu kurtarmaktan başka bir amaçla çıkarılmış değil. Kürt halkına, işine yarayacak yenilikler getirmediği gibi, yasakları ceza miktarlarını da yükselterek yineliyor. Diğer detaylar da, halkın söke söke alarak, kullandığı haklarla ilgili.

Kürtçe konuşma yasağını takan zaten yoktu. Toplantı ve yürüyüşlerde Kürtçe sloganlar atmak, atanlar için hiç yasak olmamıştı. Bunlara benzer örnekler çoğaltılabilir.

Özünde, çıkartılan bunca gürültüye rağmen, yeni yasası da, burjuvazinin Kürt halkına ezeli düşmanlığını anlatmaktan başka bir işlev taşımıyor.

Burjuvazi ve onun devletiyle kavga işçi sınıfımızın, Kürt-Türk tüm halkların demokrasi ve devrim kavgasıdır.

H.Kar

İşçi sınıfının atası olan Alevilik 700 yıldır insanı bayraklaştıran bir muhalefet odağı olmuştur

İŞÇİ SINIFI İNSANİ SORUNLARIN SAVUNUCUSUDUR

İşçi sınıfı kendi içinde insani değerleri olabildiğince koruyup yaşatmaya çalışırken, bir yandan da her türlü sömürüye karşı çıkıp, haksızlıklara dur demektedir. Kazanan, hak yolunda yürüyen işçi sınıfı olacaktır.

İnsan yaşamının özel dönemleri olur. Bazen yaşamın boyunca öğrenemediklerini, bir ayda bir günde öğrenirsin. Türkiye'nin koşulları devrimcidir. Kızacak çok şey bulursun, öfkelenirsin. Öfkeni kavgana taşırsın, kavganda bilinç taşırsın, yetişirsin, yetiştirirsin.

Türkiye işçi hareketinin birçok bölgesinde parti görevlisi olarak çalıştım. Siyasal yaşamımın özellikle son üç yılına denk düşüyor bu dönem. Toplam on yıldır komünist hareket içindeyim. Bu son üç yılın siyasal bilinçlenmemde önemli bir yeri oldu. Son üç yılda sınıf kavgasının göbeğinde yaşadım. Parti ideolojisini yaymağa çalışırken, işçilerden çok şey öğrendim.

1 Mayıs meydanında birlikte dövüştük, gecekondu semtlerinde, fabrikalarda, direnişlerde, taşlı sopalı kavgalarda, dağbaşlarında işçilerle içiçe idik. Bir komünist olarak büyük bir mutluluk yaşadım bu üç yılda. İşçi sınıfı beni olgunlaştırdı.

Bu üç yılda, bugüne dek yabancı olduğum, daha doğrusu şöyle diyeyim, teorik olarak bildiğim birşeyi, insan olmayı da işçilerden öğrendim. Tanıştığımız ve yoldaşımız olan birçok işçiden bu yaklaşımı gördüm. Partiye örgütlediklerimiz en başta ahlaki ve moral değerler konusunda bize çok şey kazandırdı. Öylesine saf öylesine dürüst ilişkilerdi ki, başka hiçbir toplumsal katmanda böylesine derinliğine insani ilişkiler yoktur. Yaşadığımız toplumda küçük burjuva veya burjuva çevreden birçok insan vardı ve onların farkına vararak ya da varmayarak insani değerlerini kaybettiklerini izledik. Ama işçilerden doyasıya insan olmayı gördük.

İşçi sınıfı, bunun için eylemler de yapıyor. Verilen mücadelelerde, toplu sözleşme kavgalarında bile insani ölçütler işçi hareketi tarafından savunuluyor. Birçok mitingde yürüyüşte işkence, insanlık onuru adına lanetlendi.

Yine 1990 Nisan-Mayıs aylarında Adana Sasa işçileri, "toplumsal barış, uysallık" vb. şeyleri kendilerine dayatanlara, "insanlık onurumuz bize kavgayı gösteriyor" diyorlardı.

Niye bu "insanlık" bu kadar önemli. Buna biraz daha yakından bakalım.

İnsanlık tarihi, sınıf mücadelesi tarihidir

İnsanlık tarihi, bir bütün olarak sınıflar mücadelesinin tarihidir. İnsanın tarihi emeğin tarihidir demek yanlış olmaz. Emek ve toplumsal üretim bir yandan insanı yaratırken, bir yandan da üretimin bölüşümü sorununu, yani toplumsal paylaşım sorununu gündeme getirmiş ve insanlar kendi aralarında sınıflara bölünmüş. Emek verip üreten insanlar bir yana, bunları yiyenler bir yana ayrılmış. Bu sınıflı toplumların başlangıcı sayılır.

Önce köleci toplum, ardından feodal toplum ve nihayet tarihin en devrimci sınıfını da içinde barındıran kapitalist toplum.

Sınıflı toplumların dinamiği sınıflar mücadelesidir. İşte bu yüzdendir ki, insanlığın tarihi sınıflar kavgasının tarihi ile özdeşleşmiş. Her ortaya çıkan yeni sınıflı toplum ezeni ve ezileni ve bu sınıfların yarattığı kendi mekanizmaları (ideoloji, kültür vb.) ile bir önceki toplumun mirasçısı olmuşlardır.

Ezilen sınıflar hep ilerinin, aydınlığın, ezen sınıflar ise hep geriliğin, statükoculuğun ve yobazlığın savunusunu yapmışlar. Yine ezenler kendi toplumsal sistemleri bozulmasın diye her türlü barbarlığı yapmaktan kaçınmamışlardır. Yaşanan bu insani dram, her süreçte hep ezilende yansıma yapmış.

Kendi maddi yaşamı içerisinde en aşağılık, en barbarca yaşam koşullarına terkedilen ezilenler en ileri fikirlerin savunucusu olmuşlardır. Marks-Engels *Manifesto*'da bu durumu şöyle açarlar:

"İnsanın düşüncelerinin, görüşlerinin ... tek sözcükle insanın bilincinin, maddi varlığının koşullarındaki, toplumsal ilişkilerindeki ve toplumsal yaşamındaki her değişmeyle birlikte değiştiğini söyleyebiliriz." *(agy*, s.135)

Köleci toplumun özellikle son dönemlerine tekabül eden tek tanrılı modern dinler ve bununla birlikte Anadolu'da da İslamiyetin durumu ve tarihi de yukarıda anlattığımız çerçevede incelenebilir. Yürükoğlu yoldaşımızın *Okunacak En Büyük Kitap İnsandır* kitabı işte bu konuları bilimsel ve derinliğine açıklıyor.

Dinler, ilk ortaya çıktıklarında daha geniş taban bulmak için değişimi reformcu yoldan vaad eden bir ideolojik çerçeve sunmuşlar ve hem ezilene, hem de ezene hitap etmişlerdir. Toplumlar değiştikçe ve dinler çeşitli sınıflara indikçe, her sınıf ve toplumsal katman bu dinleri kendilerine göre yorumlamışlardır. Egemen üretim sistemleri ezen sınıfların yönetiminde olduğundan, dinler de kısa zamanda ezenlerin barbarlığının örtüsü olmuştur. Ancak bu yürüyen olgunun bir de ezilen açısından cephesi vardır. O da kendi varlık koşullarının gereği ilerici devrimci dinlerini yaratmıştır.

İlk çağın haşmetli Roma İmparatorluğu köle isyanları ve ayaklanmaları sonucu yıkıldı. Ve köleci toplum kendi toplumsal sürecini tamamladığı için yerini feodolizme bıraktı. Feodal toplum da çeşitli yoz dinleri, kralları, halifeleri, şövalyeleri ve engizisyon mahkemeleri, kilise ve camileri ile ayakta kalamadı. O da tarihsel sürecini tamamlayarak, yerini kapitalizme terketti.

Benzer gelişme koşulları içinde feodal Osmanlı İmparatorluğu da siyasal planda sahneden silindi. Bugün gerek Roma konsülleri, gerek engizisyon mahkemeleri ve Katolik papazları, gerekse sultanı, padişahı, halifesi, emiri, şeyhülislamı hepsi insanlık tarihinde birer nokta olarak dururlar.

Ama bunun karşısında işçi sınıfının atası, insanlığın iftihar abideleri Spartaküs'ler, Thomas Münzer'ler, Hacı Bektaş Veli'ler, Şeyh Bedreddin'ler, Bruno'lar, Galile'ler var. Onlar insanlık tarihinin, sınıf kavgaları tarihinin parlayan güneşleri oldular ve bugünü aydınlatıyorlar.



Buraya dek değindiğim konu, kapitalizm öncesi sınıf mücadelesinden öte birşey değildir. Osmanlı İmparatorluğu'nda da ideolojik kılıf olarak din alınmıştır. Resmi Osmanlı dini Sünni halifelik iken, ezilenlerin isyan bayrağı biçiminde din olan, ama özde dini aşan Alevilik olmuştur.

Bütün sınıflı toplumlarda kapitalizm öncesi sınıf kavgalarında, bu tür muhalefet dinleri ortaya çıkmıştır.

"Böylece her toplumsal ve siyasal hareket, dini bir biçim almaya zorlanıyordu. Büyük bir fırtına kopartmak için, yığınların yanlızca dinle beslenen kafasını, kendi öz çıkarlarını dinsel bir kisve altında sunmak gerekiyordu. Nasıl ki daha başlarda burjuvazi kentlerde, mülk sahibi olmayan ve bilinen hiçbir katmana ait bulunmayan ve gelecekteki proletaryanın habercisi olan bir plepyenler, gündelikçiler ve her türlü hizmet görevlisi ordusunu yarattı ise bu ilk mezhepte bir ılımlı burjuva mezhebi ve bir de burjuva mezhebinden olanların bile nefret ettikleri bir devrimci plepyenler mezhebi olarak çabucak ikiye bölündü. (Marks-Engels, *Toplu Eserler*, cilt 3. s.454)

İşte yukarıdaki alıntıda da çok net tanımlanan devrimci bir mezhep – hatta çok ötesinde – Anadolu'da vardı. Bu konunun derli toplu Marksist araştırması olan *Okunacak En Büyük Kitap İnsandır* kitabında R.Yürükoğlu yoldaş şöyle der:

"Alevilik, öğretisiyle ve yarattığı yüksek halk hareketleriyle tarihimizde gururlanacağımız bir yüksek tepedir. Hacı Bektaş, eşitlik, hoşgörü ve geniş görüşlülük taşıyan öğretisi ile örgütçülüğü ve eylemi ile büyük bir düşünür, büyük bir liderdir. Onun *'okunacak en büyük kitap insandır'* sözleri yanlızca Bektaşiliğin değil, insanlık tarihinin tüm ilerici düşüncesinin altında bir kızıl şerit gibi yatan ana araçtır.

"Herat, Buhara, Merv ve Horasan'da 1000 yıl önce başlayan ve gelişmiş biçimini Babai-Bektaşi-Simavi çizgisiyle Anadolu'da edinen bu düşünce, dinin aşılmaz kurallarını parçalamanın bir yolu olmuştur. İnsan yaşamanında aklı ve düşünceyi egemen yaparak insanı özgürleştirmeye ve davranışlarına sahip çıkmasını sağlamaya çalışmıştır. Enelhak anlayışıyla tüm doğayı ve insanı tanrılaştırmış, böylece bir yanda 'tanrı'nın alanını daraltırken, bir yandan da insanı özgürleştirmiş, kendine, kendi yeteneklerine dönmesini sağlamıştır. (R.Yürükoğlu, *agy*, s.306)

İşte Anadolu'da 700 yıldır verilen sınıf kavgasında böylesine insani, böylesine devrimci bir düşünce yatıyordu.

İnsanlığın kurtuluşu için tek yol devrim

Kapitalizm, ortaya çıkışından bu yana üretim alanında, bilimsel teknolojik devrimde insanlık tarihinin bugüne dek alamadığı mesafeyi insanlığa aldırdı. Ama bunun sefasını bugün insanlığın küçük bir azınlığı olan burjuvazi sürüyor. Tek başına bu gerekçe bile burjuvazinin artık ne kadar gericileştiğinin bir kanıtıdır.

Kapitalizm insanların önüne yepyeni olanaklar getirmiştir. Bu olanağı da işçi sınıfı bileğinin hakkıyla elde edip insanlığın hak yoluna kullanacaktır. Yine söylediklerimizi bir alıntı ile güçlendirmeye çalışalım:

"Ama buna göre sınıflara bölünmenin belli bir tarihsel haklılığı ve yerindeliği olsa da bu ancak belirli bir dönem ve belirli toplumsal koşullar içindir. Sınıflara bölünme üretimin yetersizliğinden doğmuştur. Modern üretim güçlerinin tam gelişmesiyle silinip süpürülecektir. Ve gerçekte toplumdaki sınıfların ortadan kaldırılması yalnızca şu ya da bu egemen sınıfın varlığının ve bundan ötürü sınıf ayrımının kendisinin, kesin bir çağa uymazlık olduğu tarihsel bir evrim süreci öngörür. Bundan ötürü üretim araçlarının ve ürünlerinin mal edinilmesinin ve bununla birlikte politik egemenliğin, kültür tekelinin, zihinsel önderliğin toplumun belli bir sınıfının elinde olması yanlızca gereksiz değil, ama ekonomik, politik, zihinsel bakımından gelişmeye engel olduğu bir aşamaya kadar gelişimini öngörür. (Marks-Engels, *Toplu Yapıtlar*, c.3, s.177)

İşte Marks'ın söz ettiği operadayız. Burjuvazi emperyalizm çağına girilmesi ile birlikte her yönüyle gereksizleşmiştir. İnsanlığa düşman bir konuma düşmüştür. İdeolojik, politik, kültürel açıdan burjuvazinin insanlığa verebileceği birşey yoktur. Dünya çapında sınıf mücadalesi keskinleştikçe burjuvazi daha bir azgınlaşmakta ve her türlü insani değere yabancılaşmaktadır. Burjuvazinin dünyada savunduğu barış, demokrasi, insanlık, özgürlük birer yutturmacadan ibarettir. Bu durum devrimci sınıf proleteryaya bir açılım getirmektedir: "İnsanlığın kurtuluşu için tek yol devrim."

"Burjuvazinin politik ve zihinsel iflası kendisi için bile bir sır değildir. Burjuvazinin ekonomik iflası her on yılda bir yinelenmektedir. Toplum her bunalımda kullanmadığı kendi öz güçlerinin ve ürünlerinin ağırlığı altında boğulmakta ve tüketiciler yoksunluk altında bulundukları için, üreticilerin tüketecek hiçbir şeyi olmaması saçma çelişkisi karşısında çaresiz kalmaktadır. Üretim araçlarının büyük gücü kapitalist üretim tarzının kendisine vurduğu zincirleri parçalamaktadır. Üretim araçlarının bu zincirden kurtulması, üretken güçlerin aksaksız ve sürekli gelişmesi ve aynı zamanda üretimin kendisinin artması için biricik ön koşuldur. Toplumsallaştırılmış üretim araçları ile, toplumun her üyesine yalnız maddi bakımdan tümüyle yeterli ve günden güne daha zenginleşen bir yaşamı güvenlik altına almanın değil, ama herkesin bedensel ve zihinsel yetilerinin özgürce geliştiği ve kullanabileceği bir yaşam sağlamanın olanağı – bu olanak şimdi ilk kez vardır – ama vardır." (Marks-Engels, *agy*, s.178)

İşte 700 yıldır Anadolu'da haykırılan insanlık belgileri, işçi sınıfı ile bu şansa sahip olmuştur. İnsanlığı kurtuluşa götürecek olan yegane güç bu güçtür.

Son olarak şunları söylemek istiyoruz. Dünya sosyalist sisteminde olabildiğince hızlı yaşanan bir çözülme ile karşı karşıyayız. Deyim yerindeyse zemberek boşalıyor. Bu çözülme süreci, tüm dünya işçi sınıfı için kahırlı bir sahnedir.

Çözülme kendi karşıtını da besliyor. Dünya işçi sınıfı yeni bir temelde güç topluyor ve yeni bir kuşatma ve saldırı için hazırlanıyor. Kapitalizm ise insana açlık, sefalet ve ölüm sunuyor. Burjuvaziye karşı dövüşmek insan olmanın gereğidir. Bugün yaşadığımız dünyaya sağduyu ile yaklaşan her insan için, çözüm, bu zulüm düzenini işçi sınıfının iktidarı ile değiştirmekten geçmektedir.

İnsanlık onurumuz bize bu kavgayı gösteriyor.

Mustafa Kaplan